



EL
COLEGIO
DE
SAN LUIS, A.C.

Informe Anual de Actividades 2020

Comité de Ética de
El Colegio de San Luis, A.C.
(CE-COLSAN)

DIRECTORIO

Dr. David Eduardo Vázquez Salguero
Presidente de El Colegio de San Luis, A.C.

Miembros del Comité

Mtro. Jesús Humberto Dardón Hernández

Presidente del Comité

L.A. Loreto Alicia Meza Rodríguez

Secretario Ejecutivo del Comité

Integrantes Temporales

Dra. Claudia Verónica Carranza Vera

Propietaria Nivel Dirección de Área

Dra. Norma Raquel Gauna González

Propietaria Nivel Subdirector de Área

Jorge Herrera Patiño

Propietario Nivel Jefe de Departamento

Dra. Enriqueta Serrano Caballero

Propietario Nivel de Enlace

Dra. Cecilia Costero Garbarino

Propietaria Nivel de Enlace

Dra. Virginia Cruz Ceballos

Propietaria Nivel de Enlace

Lic. Sandra Jessica Gómez Ochoa

Propietario Nivel Operativo

Lic. Ernesto Zavaleta Eraña

Propietario Nivel Operativo

MTI. Carlos Alberto Núñez Ortiz

Propietario Nivel Operativo

C.P. Rocío García Vázquez

Titular del Órgano Interno de Control-El Colegio de San Luis, A.C.

Dra. María de la Luz Carregha Lamadrid

Suplente del Presidente del Comité

C.P. Lorena Sánchez Rocha

Suplente del Secretario Ejecutivo del Comité

Integrantes Temporales

Mtra. Marta Martínez Martínez

Suplente Nivel Subdirector de Área

Lic. Luz Irene González Martínez

Suplente Nivel Jefa de Departamento

Dr. José Santos Zavala

Suplente Nivel de Enlace

María Isabel Monroy Castillo

Suplente Nivel de Enlace

Dra. Briseida López Álvarez

Suplente Nivel de Enlace

María Guadalupe Méndez Mata

Suplente Nivel Operativo

C.P. Bertha Zarazúa Espinoza

Suplente Nivel Operativo

Fabiola Rodríguez García

Suplente Nivel Operativo

ASESORES

Lic. Sonia Loredo Meléndez

Unidad de Asuntos Jurídicos

LRI. Belinda Ramírez Quiroz

Titular de Recursos Humanos



ÍNDICE

	No. pág
1. Presentación	3
2. Antecedentes	3
3. Informe Anual de Actividades:	
3.1. Resultados de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo	4
3.2. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses	4
3.3. Número de denuncias, estatus de las mismas y sentido de la determinación;	5
3.4. Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes	6
3.5. Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento a las mismas;	6
3.6. Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos	6
3.7. Resultados del sondeo de percepción	6
3.8. Número de peticiones ciudadanas recibidas	8
3.9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad, (en términos del numeral 98 de los Lineamientos), y	8
3.10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta.	8
4. Evaluación de cumplimiento al Tablero de Control 2020	8
5. Conclusiones	10
6. Glosario	10
7. Hoja de firmas	11



1. Presentación

Con fundamento en los numerales 4 fracción II y 42 de los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, corresponde al Comité de Ética de El Colegio de San Luis, A.C. (CE) presentar durante enero de cada año, el Informe Anual de Actividades 2020, al Presidente de la institución, mismo que deberá ser reportado a la Secretaría de la Función Pública, en los términos establecidos por ésta.

Es importante señalar que la estructura de este informe atiende a la Guía para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades de los Comités de Ética 2020, establecida por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI) emitida el 4 de enero de 2021.

2. Antecedentes

En la segunda sesión ordinaria del CEPCI-COLSAN del 20 de marzo de 2020, se aprobó el Programa Anual de Trabajo (PAT) 2020, el cual consta de 22 actividades, distribuidas en cinco ejes temáticos:

- I. Capacitación y sensibilización
- II. Difusión
- III. Atención a denuncias en materia de ética, integridad pública y conflicto de interés
- IV. Operación de Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
- V. Mejora de procesos.

En el ámbito de las funciones del CEPCI-COLSAN, cumplió oportunamente con lo señalado en el PAT 2020, así como en el Tablero de Control para la Evaluación integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, 2020.

En este informe se presentan las actividades que se comprometieron en el PAT 2020:

3. Informe Anual de Actividades

Informe Anual de Actividades 2020

3.1. Resultados de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo

El resultado del PAT 2020 se presenta en el Anexo 1. El CEPCI-COLSAN cumplió con todas las actividades señaladas en el Programa Anual de Trabajo. Además, el CEPCI-COLSAN colaboró con la UEPPCI en la difusión de las campañas siguientes, además de las señaladas en el PAT, a través de correo electrónico.

1. Presentación de la Declaración Patrimonial y de Intereses 2020
2. Webinario Día de la eliminación de la violencia en contra de las Mujeres

Una de las acciones a reconocer, es el interés del personal de El Colegio y los integrantes del Comité de Ética para participar en los cursos de capacitación presenciales a distancia por motivos de la pandemia generada por el COVID-19, ya que utilizaron su equipo y el servicio de internet personal.

3.2. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses

En el **Anexo No. 2** del presente Informe, se enlistan los cursos y las personas servidoras públicas que participaron en las acciones de capacitación en el ejercicio 2020. Como resumen, podemos confirmar que el personal de El Colegio realizó 30 cursos de capacitación, mientras que los integrantes del Comité de Ética 45.

Además de los cursos enlistados en el Anexo No. 2, se tomaron los siguientes:

No.	Nombre del curso	Integrantes del Comité de Ética	Personas servidoras públicas
1	Inducción a la Igualdad entre mujeres y hombres	12	2
2	Súmate al Protocolo	12	2
3	Diversidad sexual, inclusión y no discriminación	1	
4	Derechos Humanos y Género	1	1
5	Inducción a la Igualdad de Género para servidoras y servidores públicos de la APF	1	1

Informe Anual de Actividades 2020

No.	Nombre del curso	Integrantes del Comité de Ética	Personas servidoras públicas
6	Foro Anticorrupción, transparencia y rendición de cuentas	3	2
	Total de cursos	30	8

3.3. Número de denuncias, estatus de las mismas y sentido de la determinación.

Durante el ejercicio 2020 el Comité de Ética no recibió denuncias en materia de ética, integridad pública y conflicto de intereses relacionadas con alguna persona servidora pública adscrita a El Colegio de San Luis, A.C.

Sin embargo, como ya se ha hecho del conocimiento de la UEPPCI, el Código de Conducta es aplicable a toda la Comunidad de El Colegio, como es el caso de personal que labora en la Institución, estudiantes, egresados y becarios, así como personal de las empresas prestadoras de bienes y/o servicios y organismos vinculados a El Colegio.

Motivo por el cual, el Comité de Ética recibió dos quejas y/o denuncias y se resolvió lo conducente:

1. El 6 de octubre de 2020 una alumna denunció presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual de uno de sus lectores del Comité de Titulación, quien se desempeñaba como Profesor visitante y no formaba parte de su plantilla. Se integró una Comisión que atendió e investigó la queja recibida. Después de las investigaciones realizadas, la Comisión determinó que el profesor visitante ya no sería parte del Comité Tutorial y que en el plazo que le restaba (diciembre) al profesor para terminar su estancia, no se le comisionaría a ningún Comité o actividad en relación o trato con ninguna otra estudiante de la institución.
2. El 12 de octubre de 2020 el Comité de Ética recibió de la Coordinadora del Programa de Doctorado el caso de plagio de una alumna, quien entregó como propio un documento publicado en internet. En sesión del 20 de octubre de 2020, el Comité de Ética resolvió que, con fundamento en el penúltimo párrafo de la cláusula décima de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, que el caso sea remitido al Comité de Docencia,

Informe Anual de Actividades 2020

en virtud de considerarlo de orden académico, para que ese Órgano Colegiado resuelva lo conducente de acuerdo al Reglamento de Estudios Superiores, al ser un hecho bajo un contexto académico.

3.4. Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes;

Durante el ejercicio 2020 el Comité de Ética no recibió denuncias en materia de ética, integridad pública y conflicto de intereses relacionadas con alguna persona servidora pública adscrita a El Colegio de San Luis, A.C.

3.5. Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento de las mismas;

Durante el ejercicio 2020 el Comité de Ética no recibió denuncias en materia de ética, integridad pública y conflicto de intereses relacionadas con alguna persona servidora pública adscrita a El Colegio de San Luis, A.C.

3.6. Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos;

El Colegio de San Luis, a través del Responsable del Control Interno, del Enlace de Administración de Riesgos y de la Titular del Órgano Interno de Control, determinaron un riesgo de integridad durante el 2020, el cual se identificaron actividades para evitar que el riesgo llegara a materializarse.

3.7. Resultados del sondeo de percepción;

A través de la Secretaría Ejecutiva se enviaron 4 invitaciones a todo el personal para que participara en el proceso de “Evaluación del cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal”, los resultados fueron los siguientes:

Nombre:	El Colegio de San Luis, A. C.		
Sigla:	COLSAN	Cantidad de respuestas válidas (depurada):	43



Informe Anual de Actividades 2020

Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad	
Principio	Legalidad	8.80	8.11	9.23
	Honradez	8.72	8.07	9.51
	Lealtad	8.69	8.01	8.98
	Imparcialidad	8.53	7.91	9.02
	Eficiencia	8.79	8.15	9.28
	Economía	8.83	8.17	9.20
	Disciplina	8.77	8.04	9.05
	Profesionalismo	8.80	8.08	9.21
	Objetividad	8.66	7.97	9.05
	Transparencia	8.89	8.21	9.26
	Rendición de cuentas	8.70	7.99	9.12
	Competencia por mérito	8.37	7.54	8.81
	Eficacia	8.78	8.01	9.16
	Integridad:	8.77	8.03	9.28
	Equidad	8.75	8.08	9.21
Valor	Interés Público	8.84	8.13	9.20
	Respeto	8.88	8.18	9.19
	Respeto a los Derechos Humanos	8.96	8.24	9.30
	Igualdad y no discriminación	8.92	8.25	9.21
	Equidad de género ^{a/}	-	-	-
	Entorno Cultural y Ecológico	8.98	8.26	9.40
	Cooperación	8.81	8.06	8.98
	Liderazgo	8.71	7.95	8.86

	Administración Pública Federal	Sector Ciencia y Tecnología	COLSAN
“Conozco el Código de Conducta...”	90.8	83.30	96.00
“ Es claro y sencillo de entender”	91.0	83.40	95.10
“Me permite saber cómo debo actuar...”	90.5	83.20	93.50
%	90.76	83.33	94.86

3.8. Número de peticiones ciudadanas recibidas;

Durante el ejercicio 2020 el Comité de Ética no recibió peticiones ciudadanas.

3.9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad, (en términos del numeral 98 de los Lineamientos), y

Durante el ejercicio 2020 el Comité de Ética no intercambió buenas prácticas a la Secretaría de la Función Pública.

En el **Anexo No. 3** se presentan los riesgos de integridad detectados a partir de la pandemia provocada por la COVID-19 y que son riesgos tangibles.

3.10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta.

- Se reforzó la difusión entre los alumnos y profesores del Código de Conducta, así como los valores y principios contenidos en éste, de manera de observar lo conducente y evitar conductas contrarias.
- Se envió a todo el personal de la institución, así como a alumnos, material gráfico, videos, eventos, foros, seminarios, para sensibilizar a la Comunidad de El Colegio, en la importancia del servicio que desempeñan las personas servidoras públicas, con apego a principios, valores y reglas de integridad.

4. Evaluación de cumplimiento al Tablero de Control 2020

Como se observa en la siguiente cédula, el Comité de Ética cumplió con las actividades establecidas en el Tablero de Control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética y de Prevención y Conflictos de Interés:

Informe Anual de Actividades 2020



FUNCION PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



2020
LEONORA VICARIO
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SUBSECRETARÍA DE RESPONSABILIDADES Y COMBATE A LA IMPUNIDAD
Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Interés

Cédula de Evaluación Definitiva del Cumplimiento 2020
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en:

El Colegio de San Luis, A. C.
COLSAN

Desglose de puntuación obtenido por el CEPCI. ^{al}

Elemento evaluado:	Puntos	
	Asignables	Asignados
Informe Anual de Actividades 2019 (IAA 2019) o, en su caso, Acta de Integración del CEPCI (INTEGRACIÓN)	15	15
Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI (BASES)	10	10
Programa Anual de Trabajo, 2020 (PAT_2020)	15	15
Código de Conducta, 2020 (CÓDIGO)	15	15
Procedimiento para presentar Denuncias (PROCEDIMIENTO)	10	10
Protocolo para atender Denuncias (PROTOCOLO)	10	10
Difusión de cuestionarios electrónicos (CUESTIONARIOS)	10	10
Gestión del CEPCI (GESTIÓN)	10	10
Mejora de Procesos (MEJORA)	5	5
Total	100	100

al La presente cédula se remite una vez que la UEPPCI ha revisado y atendido las solicitudes de aclaración, respecto a la versión preliminar de la misma que, en su caso, fueron presentadas por el CEPCI dentro de los plazos establecidos.

Con base en la oportuna incorporación de las evidencias de realización de las actividades establecidas en el **Tablero de control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, 2020**, dentro del *Sistema de Seguimiento, Coordinación y Evaluación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE)* —o dentro del plazo que, en su caso, se haya autorizado como prórroga para las mismas—, se emite la presente cédula, misma que una vez realizada la ponderación correspondiente, asigna **25** del máximo de **25** puntos que el componente cumplimiento aportara al ejercicio de Evaluación Anual Integral, 2020, del CEPCI en El Colegio de San Luis, A. C..

En caso que los resultados contenidos en esta cédula hayan omitido valorar o, en su caso, asignar los puntos correspondientes a una o más actividades para las cuales el CEPCI oportunamente haya solicitado una revisión y reevaluación, y sobre la cual la UEPPCI haya comunicado que resultaba procedente, por favor comunicarlo en los términos establecidos en la nota al pie del presente mensaje.

Lugar y fecha de generación: **Ciudad de México, lunes, 21 de diciembre de 2020.**

Para cualquier aclaración respecto a la presente cédula, por favor dirigirse al: Medio Carta Electrónica a los

5. Conclusiones

Del tema relativo a la atención de denuncias, el CEPCI-COLSAN deberá reforzar las actividades de difusión y capacitación al interior de la institución, de manera que todo el personal tenga conocimiento del primer contacto para presentar una queja o denuncia.

6. Glosario

- **CEPCI-COLSAN:** Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de El Colegio de San Luis, A.C.
- **Código de Conducta:** Instrumento emitido por el Presidente a propuesta del CEPCI-COLSAN
- **COLSAN:** El Colegio de San Luis, A.C.
- **Comunidad de El Colegio:** El personal que labora en la institución, estudiantes, egresados y becarios, así como personal de las empresas prestadoras de bienes y/o servicios y organismos vinculados a El Colegio.
- **Comité:** El Comité de Ética de El Colegio de San Luis, A.C.
- **DOF:** Diario Oficial de la Federación.
- **Lineamientos:** *Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética. DOF 29-Dic-2020*
- **PAT:** Programa Anual de Trabajo
- **Personas Servidores Públicos:** Aquellas que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el COLSAN, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- **Secretaría:** Secretaría de la Función Pública
- **UEPPCI:** Unidad Especializada de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés.

7. Hoja de firmas

De conformidad con lo establecido en el Numeral 42 Capítulo I de los Lineamientos, el Comité de Ética deberá presentar en enero, al Presidente del COLSAN y a la Secretaría, el informe anual de actividades, misma que aprueban el documento denominado “Informe Anual de Actividades 2020 del Comité de Ética de El Colegio de San Luis, A.C.” el jueves 28 de enero de 2021 en la primera sesión ordinaria.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Mtro. J. Humberto Dardón Hernández
Presidente del Comité



L.A. Loreto Alicia Meza Rodríguez
Secretaria Ejecutiva del Comité

INTEGRANTES ELECTOS – TEMPORAL

Dra. Claudia Verónica Carranza Vera
Secretaria Académica – Propietaria Nivel
Director de Área

Dra. Norma Raquel Gauna González
Directora de Biblioteca – Propietaria Nivel
Subdirector de Área

Jorge Herrera Patiño
Jefa de la Unidad de Publicaciones –
Propietario Nivel Jefe de Departamento

Dra. Enriqueta Serrano Caballero
Profesora-Investigadora –Propietaria Nivel
Enlace

Dra. María Isabel Monroy Castillo
Profesora-Investigadora – Suplente Nivel
Enlace

Dra. Virginia Cruz Ceballos
Técnico Académico – Propietaria Nivel Enlace

Informe Anual de Actividades 2020

Lic. Sandra Jessica Gómez Ochoa
Coordinadora de Archivos – Propietaria Nivel
Operativo

LCC. Ernesto Alberto Zavaleta Eraña
Editor – Propietario Nivel Operativo

MTI. Carlos Alberto Núñez Ortiz
Administrador de Telecomunicaciones y
Seguridad – Propietario Nivel Operativo

ASESORES

C.P. Rocío García Vázquez
Titular del Órgano Interno de Control

Lic. Sonia Loreda Meléndez
Unidad de Asunto Jurídicos

Lic. Belinda Ramírez Quiroz
Titular del Departamento de Recursos
Humanos

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO, 2020. (PAT 2020)

I) CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Indicador	Objetivo	Meta	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Avance
				Inicio	Fin			
1.1.1			Llevar a cabo las gestiones necesarias para asegurar que el curso sobre la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" sea acreditado por quienes conforman el CEPCI y, en su caso, por otras personas servidoras públicas del organismo.	02/01/2020	04/08/2020	Constancia o captura de pantalla de que el curso fue acreditado.	Que no se lleve a cabo el curso	100% Invitaciones enviadas al personal y constancias recibidas
1.1.2			Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del organismo participen en al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o prevención de la discriminación.	02/01/2020	30/09/2020	Lista de asistencia. Constancia	Apatía del personal. Cargas de trabajo fuera de lo habitual	100% Se anexa relación de personal capacitado

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO, 2020. (PAT 2020)

I) CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Indicador	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de capacitación.	Objetivo	Asegurar la implementación de las acciones de capacitación y sensibilización, que el CEPCI haya programado, en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de intereses.	Meta	Al finalizar el año 2020, al menos 75% de las acciones capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés programadas por el CEPCI han sido realizadas.	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Avance
						Inicio	Fin			
Clave actividad	Actividad									
1.2.1	Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del organismos, sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses.		02/03/2020	30/09/2020	Imagen del oficio o correo electrónico de las gestiones realizadas.	Que no se autorice	100% Se envió invitación para participar al curso: "Derechos Humanos y Discapacidad"			
1.2.2	Elaborar un proyecto o propuesta de programa de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del organismo, para los años 2020 a 2024, y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación al personal dentro del organismo público.		03/02/2020	04/08/2020	Imagen del oficio o correo electrónico de las gestiones realizadas.	Que el programa de capacitación no cuente con presupuesto para llevarlo a cabo	100% Propuesta de Programa enviado al Depto. de Recursos Humanos			

II) DIFUSIÓN.

Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión.						
Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de El Colegio de San Luis, A.C. en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses.						
Implementar al menos 80% de las acciones de difusión programadas por el CEPCI, así como las que, en su caso, sean solicitadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.						
Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Avance
		Inicio	Fin			
2. 1. 1	Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública.	03/02/2020	30/10/2020	Imagen digital o captura de pantalla de la difusión del material o de destinatarios del mensaje.	Carga de trabajo de la Unidad de Difusión	100% La difusión se realizó a través de correo electrónico
2. 1. 2	Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses.	03/02/2020	30/10/2020		Carga de trabajo de la Unidad de Difusión	100% La difusión se realizó a través de correo electrónico
2. 1. 3	Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, en atención, en su caso, a las solicitudes expresadas por la UEIPPCI.	03/02/2020	30/10/2020		La difusión se realizó a través de correo electrónico	100% La difusión se realizó a través de correo electrónico
2. 1. 4	Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	03/02/2020	30/10/2020		La difusión se realizó a través de correo electrónico	100% La difusión se realizó a través de correo electrónico
2. 1. 5	Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción. *	03/02/2020	04/12/2020		Que la Plataforma tenga fallas	La difusión se realizó a través de correo electrónico

III) ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS.

Indicador	Indicador general de eficacia en atención a denuncias.	
Objetivo	Atender las denuncias que se presenten al CEPCI de El Colegio de San Luis, A.C. (COLSAN)	
Meta	Al finalizar el año 2020, al menos 85% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.	

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Avances
		Inicio	Fin			
3. 1. 1	Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI conforme a los Lineamientos Generales, y el Protocolo para la Atención de las mismas, que el CEPCI haya aprobado.	01/01/2020	31/12/2020	Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades.		100% En el ejercicio 2020 no se recibieron denuncias
3. 1. 2	Elaborar o actualizar el Protocolo para la Atención de Denuncias acorde a la normatividad vigente, así como el procedimiento para presentar éstas ante el CEPCI.	02/03/2020	27/11/2020	Documento incorporado en el SSECCOE.		100% El Protocolo se encuentra aprobado y publicado en la página electrónica institucional, así como en el SSECCOE

Indicador	Indicador de eficacia en la atención de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual.	
Objetivo	Las presuntas víctimas de actos de acoso sexual u hostigamiento sexual que presenten denuncia ante el CEPCI reciban una atención con perspectiva de género, libre de discriminación y que garantice su dignidad, integridad personal, no revictimización, y con la prohibición de represalias de cualquier tipo, conforme a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	
Meta	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, que presenten ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales, y acorde a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Avances
		Inicio	Fin			
3. 2. 1	Iniciar la atención de las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual que sean presentadas al CEPCI, mediante el formato de primer contacto, e incorporar en el SSECCOE, en los plazos previstos, la información básica para generar el folio correspondiente.	01/01/2020	31/12/2020	Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades.	Apatía de la Comunidad	100% En el ejercicio 2020 no se recibieron denuncias por actos de hostigamiento sexual y acoso sexual

III) ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS.

Indicador	Indicador de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral.
Objetivo	Que la presuntas víctimas de actos de discriminación que presenten denuncia ante el CEPCI, reciban una atención acorde al Protocolo que norma la actuación de dichos órganos en esta materia.
Meta	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de discriminación, que se presentan ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Avance
		Inicio	Fin			
3. 3. 1	Las personas asesoras ofrecen atención de primer contacto a las presuntas víctimas de actos de discriminación, y brindan orientación, asesoría y acompañamiento en el trámite de la denuncia.	01/01/2020	31/12/2020	Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades.	Apatía de la Comunidad	100% En el ejercicio 2020 no se recibieron denuncias por actos de discriminación

IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

Indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
Objetivo	Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.
Meta	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Avance
		Inicio	Fin			
4. 1. 1	Validar y, en su caso, actualizar el contenido del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECCOE, en la segunda quincena de los meses de febrero, junio y octubre de 2020.	17/02/2020	31/10/2020	Reporte de directorio del CEPCI del SSECCOE.	Realizar la validación fuera del plazo establecido	100% El 19 de octubre se realizó la 3a actualización
4. 1. 2	Registrar en el apartado de sesiones y actas la información correspondiente a cada sesión ordinaria o extraordinaria celebrada por el CEPCI, dentro de los primeros 10 días hábiles posteriores a su celebración.	15/01/2020	31/12/2020	Reporte de sesiones y actas del SSECCOE.	No contar con la totalidad de las firmas de los miembros del CEPCI	100% Las actas del CEPCI se registraron en tiempo. Siguiendo con la recomendación de la UEIPPCI, la 3a sesión solo se publicó con la firma de la Secretaría Ejecutiva para posteriormente publicarla con las firmas de los asistentes a la sesión
4. 1. 3	Responder las consultas y cuestionarios electrónicos que, en su caso, la UEIPPCI remita a los integrantes del CEPCI, y realizar las acciones necesarias para invitar al personal de organismo a responder los cuestionarios electrónicos destinados a los mismos.	03/02/2020	11/12/2020	Base de datos de respuestas a cuestionario electrónico. Imagen digital o captura de pantalla de la invitación	Apalía el personal	100% Las invitaciones se enviaron al personal. En el apartado 3.7 del Informe Anual se da cuenta de los resultados de la Encuesta
4. 1. 4	Incorporar al sistema informático de la UEIPPCI, las evidencias digitalizadas de los documentos sustantivos del CEPCI aprobados o ratificados en 2020, así como de la realización de las diversas actividades extraordinarias o de gestión de dicho comité, en los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2020.	15/01/2020	31/12/2020	Reportes de documentos, y de sesiones y actas del SSECCOE.	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI	100% Se anexa la relación de documentos registrados en SSECCOE

IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

Indicador	Indicador de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y opiniones emitidas.	
Objetivo	Dar seguimiento a la aplicación de las opiniones y recomendaciones que el CEPCI emitió a las denuncias por presuntos incumplimientos a las reglas de integridad, o a los principios y valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, o del Código de Conducta del organismo.	
Meta	Registrar en el SSECCOE al menos un seguimiento realizado por el CEPCI a la implementación de las recomendaciones que el mismo comité emitió entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020.	

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Avances
		Inicio	Fin			
4. 2. 1	Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones que, en su caso, el CEPCI emitió para cada una de las denuncias resueltas por el mismo entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020	03/02/2020	18/12/2020	Reporte de denuncias del SSECCOE.		100% En el ejercicio 2020 no se recibieron denuncias

Indicador	Indicador de suscripción de compromiso con el Código de Conducta.	
Objetivo	Las personas servidoras públicas suscriban el compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta.	
Meta	Al término del 2020 el número de personas servidoras públicas del organismo que han suscrito la Carta Compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta es mayor o igual a 50% del total.	

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Avances
		Inicio	Fin			
4. 3. 1	Implementar una estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo, rindan protesta de cumplir el Código de Conducta del organismo, en colaboración, en su caso, con otras instancias del organismo público.	03/02/2020	04/12/2020	Lista de asistencia a eventos, talleres o capacitación. Memoria fotográfica.		100% Se invitó a toda la comunidad de El Colegio a cumplir
4. 3. 2	Implementar una campaña de difusión que promueva el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta, y en consecuencia, la importancia de que las personas servidoras públicas del organismo suscriban la Carta Compromiso.	03/02/2020	04/12/2020	Base de datos.	Carga de trabajo de la Unidad de Difusión	100% El Código de Conducta se difundió por correo electrónico. Se cuenta con 93 de 101 cartas compromiso firmadas por el personal de base.

V) MEJORA DE PROCESOS.

Indicador	Indicador general de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad.
Objetivo	Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos de El Colegio de San Luis, A.C. (COLSAN)
Meta	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Avances
		Inicio	Fin			
5.1.1	Identificar en la normatividad específica del COLSAN cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, los cinco que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad.	06/04/2020	28/08/2020	Documento aprobado por el CEPCI.	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI	100% Se cuenta con la identificación de 3 procesos que se reportan a través del OIC. Además, en 2020 se identificó un riesgo considerado de integridad.

Número de personas servidoras públicas de El Colegio de San Luis, A.C. que acreditaron cursos relacionados con la materia de ética pública, por mes de conclusión de los mismos, 2020

Mes de conclusión	Número de personas servidoras públicas ^{a/} que acreditaron el curso de:				Total
	La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética ^{b/}	
Enero					
Febrero					
Marzo			1	7	8
Abril	9				9
Mayo					
Junio					
Julio					
Agosto		12			12
Septiembre				1	1
Octubre					
Noviembre					
Diciembre					
Total	9	12	1	8	30

a/ Excluye a las personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética.

b/ Estos cursos corresponden a temas de Ética pública referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

Fuente: Comité de Ética de El Colegio de San Luis, A.C.

Integrantes del Comité de Ética en El Colegio de San Luis, A.C. según condición de acreditación de los cursos relacionados con las materias de ética pública, 2020

Nombre del o de la integrante del Comité de Ética	Cargo en el Comité de Ética	Acreditó el curso o taller				Total
		La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética ^{a/}	
Jesús Humberto Dardón Hernández	Presidente(a) Propietario(a)	1	1	1	1	4
María de la Luz Carregha Lamadrid	Presidente(a) Suplente	0	1	0	0	1
Loreto Alicia Meza Rodríguez	Secretario(a) Ejecutivo(a) Propietario	1	1	1	1	4
Lorena Sánchez Rocha	Secretario(a) Ejecutivo(a) Suplente	0	1	1	1	3
María Cecilia Costero Garbarino	Integrante Electo (Suplente)	0	1	0	1	2
María Isabel Monroy Castillo	Integrante Electo (Suplente)	0	1	0	0	1
Luz Irene González Martínez	Integrante Electo (Suplente)	0	1	0	1	2
Jorge Herrera Patiño	Integrante Electo (Propietario)	1	0	1	1	3
Carlos Alberto Nuñez Ortiz	Integrante Electo	1	0	1	0	2
Sandra Jessica Gómez Ochoa	Integrante Electo (Propietario)	0	1	1	2	4
Briseida López Álvarez	Integrante Electo (Suplente)	1	0	0	1	2
Bertha Zarazúa Espinosa	Integrante Electo(a) Suplente	1	1	1	2	5
Fabiola Rodríguez García	Integrante Electo (Suplente)	0	0	1	0	1
Sonia Loredo Meléndez	Asesor Jurídico	0	1	1	2	4
Belinda Ramírez Quiroz	Asesor RH	1	0	1	1	3
Rocío García Vázquez	Asesor OIC	1	1	1	1	4
Total		8	11	11	15	45

a/Estos cursos corresponden a temas de Ética pública, referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.
Fuente: Comité de Ética de El Colegio de San Luis, A.C.

Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética en El Colegio de San Luis, A.C. por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según estatus de las mismas al 31/12/2020

Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Estatus de la denuncia al 31 de diciembre de 2020			Total [T] = A + B + C	Se dio vista al Órgano Interno de Control	Con seguimiento a la recomendación emitida [S]
	Archivada (A)	En curso (B)	Concluida con recomendación [C]			
Legalidad	NO SE RECIBIERON DENUNCIAS DE NINGUN TIPO					
Honradez						
Lealtad						
...						
Equidad						
Interés Público						
Respeto						
...						
Liderazgo						
Actuación pública						
Información pública						
...						
Comportamiento Digno						
Total	Suma	Suma	Suma	Suma	Suma	Suma

Fuente: Comité de Ética de El Colegio de San Luis, A.C.

Número de denuncias concluidas con recomendación, por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según tipo de recomendación y condición de seguimiento, 2020

Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Concluida según tipo de recomendación			Total [T] = C + D + E	Con seguimiento a la recomendación emitida [S]
	Capacitación o sensibilización [C]	Difusión [D]	Ambas (C y D) [E]		
	NO SE RECIBIERON DENUNCIAS DE NINGÚN TIPO				
Legalidad					
Honradez					
Lealtad					
Imparcialidad					
Eficiencia					
Economía					
Disciplina					
Profesionalismo					
Objetividad					
Transparencia					
Rendición de cuentas					
Competencia por mérito					
Eficacia					
Integridad:					
Equidad					
Actuación pública					
Información pública					
...					
Comportamiento Digno					
Total	Suma	Suma	Suma	Suma	Suma

Fuente: Comité de Ética de El Colegio de San Luis, A.C.

En seguimiento a la Actividad 5.1.1. del Programa de Trabajo 2020 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés:

Clave actividad	Actividad
5. 1. 1	Identificar en la normatividad específica del COLSAN cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, los cinco que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad.

Dentro de los procesos sustantivos institucionales se encuentran:

1. Desarrollo de Proyectos de Investigación
2. Programas Docentes
3. Tecnologías de la Información
4. Difusión y Publicaciones
5. Administración

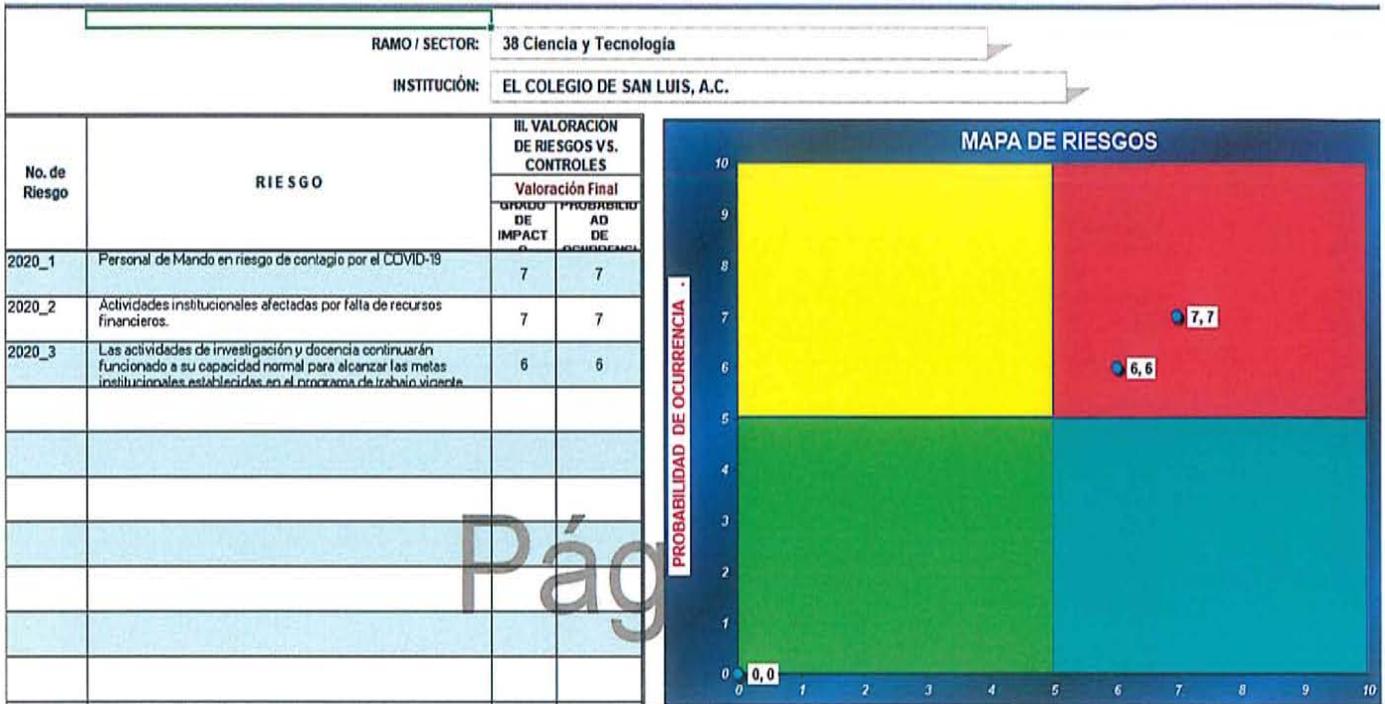
Más que elegir algunos de estos procesos sustantivos, nos dimos a la tarea de identificar riesgos reales a partir de la pandemia provocada por el COVID-19 y que son riesgos tangibles.

El propósito de estos riesgos de integridad, es identificar procesos y críticos de Gestión y Operación que permitan garantizar la continuidad de las actividades y funciones que se desarrollan en El Colegio de San Luis, (El Colegio), así como establecer las directrices que se instrumentarán en caso de concretarse. Además, se trata de unir esfuerzos de cuidar el bienestar de las personas y contribuir a prevenir la propagación del COVID-19 y observar las recomendaciones emitidas por las autoridades sanitarias y de salud.

Para la identificación y definición de los riesgos, utilizamos la Guía metodológica para la Administración de Riesgos Institucional de El Colegio de San Luis, A.C., que se emitió con base en el Acuerdo por el cual se emiten las Disposiciones en Materia de Control Interno y se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Control Interno y de acuerdo al Modelo COSO.

1. Personal de Mando en riesgo de contagio por el COVID-19
2. Actividades institucionales afectadas por falta de recursos financieros
3. Las actividades de investigación y docencia continuarían funcionando a su capacidad normal para alcanzar las metas institucionales establecidas en el programa de trabajo vigente





Como se puede observar, en dos de ellos la probabilidad de ocurrencia es “alta” y el grado de impacto es “grave”, lo que dañaría significativamente el patrimonio, incumplimientos normativos, problemas operativos o logro de objetivos institucionales. Además, se referiría una cantidad importante de tiempo de la alta dirección en investigar y corregirlos daños. En el tercer riesgo la probabilidad de ocurrencia es “media” y el grado de impacto “serio”.

Por tal motivo, se identificaron las siguientes actividades de control:

Riesgo	Estrategia para administrar el riesgo	Descripción de las acciones
1. Personal de Mando en riesgo de contagio por el COVID-19	ASUMIR EL RIESGO	Delegar en los funcionarios de El Colegio de San Luis, A.C. las atribuciones que expresamente determine, sin menoscabo de conservar su ejercicio directo. Designar a quien lo sustituya durante sus ausencias temporales e informar al Consejo Directivo. Continuar con las medidas de contingencia señaladas por el Consejo de Salud y la

Riesgo	Estrategia para administrar el riesgo	Descripción de las acciones
		<p>Comisión de Seguridad e Higiene y Riesgos de Trabajo.</p> <p>Designar a quien sustituya de manera definitiva a la Titular de la Secretaría Académica, seleccionando del personal académico interno, a quien cumpla con el perfil correspondiente.</p> <p>La ausencia temporal se cubrirá mediante un interinato no mayor de tres meses.</p> <p>Designar a quien sustituya de manera definitiva al titular de la Secretaria General. Seleccionar, como primera opción, al personal de mando medio, a quien cumpla con el perfil correspondiente.</p> <p>En caso de no satisfacer la condición anterior, la designación podrá hacerse considerando personal externo que cumpla con el perfil correspondiente.</p> <p>La ausencia temporal se cubrirá mediante un interinato no mayor de tres meses.</p>
<p>2. Actividades institucionales afectadas por falta de recursos financieros</p>	<p>REDUCIR EL RIESGO</p>	<p>Se considera procedente por parte de la TESOFE la reserva de recursos en el capítulo 4000 por la cantidad de 5.2 millones de pesos para el periodo abril-diciembre. Se espera la respuesta de la SHCP a la solicitud de reconsideración de El Colegio para liberar y restituir los recursos para el pago de becas.</p> <p>De las medidas de austeridad, destaca la limitación de no ejercer el 75% del presupuesto disponible en las partidas de servicios generales; materiales y suministros, así como viáticos, pasajes y realización de congresos y convenciones.</p>

Riesgo	Estrategia para administrar el riesgo	Descripción de las acciones
		<p>El Colegio presentó una propuesta de reducción del 25%, lo que equivale a 4.4 millones de pesos, se espera respuesta por parte del CONACYT.</p> <p>De las medidas de austeridad, se reducirá el 50% de adquisición de material bibliográfico. Su adquisición deberá postergarse y recuperarse en los próximos meses.</p> <p>El Comité Editorial valorará los títulos que deban de publicarse en papel y aquellos que se elaborarán de forma digital.</p> <p>Por la naturaleza de las funciones que desarrolla la institución se espera que la Coordinadora Sectorial defina una política al respecto.</p>
<p>3. Las actividades de investigación y docencia continuarían funcionando a su capacidad normal para alcanzar las metas institucionales establecidas en el programa de trabajo</p>	<p>REDUCIR EL RIESGO</p>	<p>Reajustar el presupuesto para cumplir con las disposiciones de austeridad.</p> <p>Reorganizar funciones</p> <p>Buscar fuentes de financiamiento que permitan mantener la viabilidad institucional.</p> <p>Revisión del Programa Anual de Trabajo 2020, a fin de establecer prioridad y realizar los ajustes pertinentes.</p> <p>Para mantener la continuidad de las actividades académicas y ante la probabilidad de que no se pueda retornar a las aulas en un periodo largo, se debe garantizar el trabajo docente mediante su adaptación a la modalidad no escolarizada, procurando mantener lo</p>

Riesgo	Estrategia para administrar el riesgo	Descripción de las acciones
		<p>estándares de calidad de los programas docentes.</p> <p>Ante la imposibilidad de aplicar exámenes parciales, intermedios o finales en las fechas programadas, se debe diseñar un modelo de evaluación virtual que implique la entrega de evidencias por parte de los estudiantes.</p> <p>Atender, en la medida de lo posible, lo que establece el Decreto</p>

Mtro. Jesús Humberto Dardón Hernández
 Secretario General y
 Presidente del CEPCI-COLSAN

San Luis Potosí, S.L.P.; Agosto 2020

