

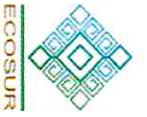


Informe anual de actividades 2018

que presenta:

El Comité de Ética y de Prevención de
Conflictos de Interés (CEPCI) de ECOSUR

Fecha de aprobación: 24 de enero de 2019



Directorio de integrantes

| Categoría | A fines de 2018 | |
|---------------------------|---|--|
| | Propietariedad | Suplencia |
| Presidencia | M. A. Leticia Espinosa Cruz | |
| Secretaría Ejecutiva | Dra. Marie Claude Brunel Manse | Lic. Carla Gasca Suárez |
| Titular de la Unidad | | |
| Dirección General | | |
| Dirección General Adjunta | | |
| Dirección de Área | Dra. Helda Eleonora Morales | Dra. Ma. Concepción Ortiz Hernández |
| Subdirección de Área | M.C. Trinidad Alemán Santillán | Dra. Ailsa Winton |
| Jefatura de Departamento | Lic. Magdalena Jiménez Ramírez | M.C. Armando Hernández de la Cruz |
| Enlace | M. C. Víctor Manuel Kú Quej | Lic. María de la Paz de la Rocha Álvarez |
| Operativo 1 | Biól. Noemí Salas Suárez | Biól. José E. Escobedo Cabrera |
| Operativo 2 | Lic. Oscar Chow Luitín | M. C. Maricela García Bautista |
| Operativo 3 | M. C. Julia Antonio Gutiérrez | Lic. Ada Jiménez Roble |
| Operativo 4 | Br. Flora R. Magdalena Hernández Chávez | Lic. Melina Carballo Segovia |

(1) Se solicitó a la UEIPPCI una reestructuración del CEPCI de ECOSUR eliminando tres categorías inexistentes, lo que fue autorizado el 27 de octubre de 2017 (oficio N° SFP/UEIPPCI/419/955/2017).

(2) Las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento (BIOF) del CEPCI de ECOSUR realizan una homogeneización entre las categorías determinadas por la SFP y las categorías existentes en la institución. Por ser centro público de investigación ECOSUR se compone principalmente de personal académico (personal técnico e investigadores) con una estructura administrativa reducida.

(3) Las BIOF determinan igualmente que el enlace y los 4 operativos son representantes de cada unidad regional (por orden alfabético).

M. C. S.

[Signature]



Índice

| | |
|---|-------|
| 1. Presentación y antecedentes | p.4 |
| 2. Informe Anual de Actividades 2017: síntesis | p. 5 |
| 2.1. Capacitación y sensibilización | P. 6 |
| 2.2. Difusión de contenidos | p. 7 |
| 2.3. Mejora de procesos | p. 7 |
| 2.4. Atención a denuncias | p. 8 |
| 2.5. Colaboración con la UEIPPCI | p. 8 |
| 3. Conclusiones y recomendaciones | p.10 |
| 4. Glosario | p. 12 |
| 5. Hoja de firmas | p.13 |
| 6. Anexos | P.14 |
| Anexo 1. Denuncias 2018 (documento adjunto) | |
| Anexo 2. Indicadores de cumplimiento (3) y de actuación del CEPCI (3) | |
| Anexo 3. Informe Anual de Actividades 2018 detallado (documento adjunto). | |

MCS

[Handwritten signature]



1. Presentación y antecedentes

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) de El Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR) se instaló el 14 de enero de 2016, después de un proceso interno efectivo de nominación y votación, de conformidad con los “Lineamientos generales para *propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés*” (en adelante *Lineamientos*), publicados el 20 de agosto de 2015. En marzo de 2017 se realizó un relevo de ocho integrantes a partir de un nuevo proceso de nominación y votación con el objetivo de tener una transición escalonada y dar un nuevo dinamismo al Comité. En noviembre del mismo año, a solicitud de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI), se volvió a efectuar un proceso de nominación y votación. De conformidad a la publicación de modificaciones a los *Lineamientos* (22/08/2017) se solicitó una estructura diferente del CEPCI de ECOSUR con tres niveles jerárquicos menos, por no contar con ellos en la institución. La UEIPPCI autorizó este cambio (oficio N° SFP/UEIPPCI/419/880/2017 del 25 de octubre de 2017). En 2018 no se realizaron nominaciones por instrucciones de la UEIPPCI ante los cambios administrativos, mismas que están planeadas para el primer bimestre 2019. Sin embargo, hubo cambios que se debieron a (1) la renuncia del Director de Administración en julio, que fue reemplazado a la cabeza del CEPCI por la maestra Leticia Espinosa; (2) el cambio de una integrante por incapacidad; y (3) el fallecimiento del Titular del Órgano Interno de Control que dejó vacante la asesoría titular del OIC.

La composición actual del CEPCI de ECOSUR es de 14 mujeres y cinco hombres. Por unidad, son dos integrantes en la Unidad Campeche, tres en la Unidad Chetumal, ocho en la Unidad San Cristóbal, tres en la Unidad Tapachula y tres en la Unidad Villahermosa. Las votaciones favorecieron que 50% de quienes integran el CEPCI actual son miembros del anterior CEPCI.

Gracias a un trabajo arduo, el CEPCI cuenta en este momento con todos sus documentos actualizados: Bases de Integración, Organización y Funcionamiento (BIOF) que completan los *Lineamientos*; Código de Conducta de ECOSUR; Protocolo de atención a denuncias; además de indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Conducta y Ética (3) y de cumplimiento del CEPCI (3).

El 26 de noviembre pasado, dentro de la cuarta sesión ordinaria del Comité, se realizó un diagnóstico para (1) evaluar las actividades realizadas durante 2018 y (2) apoyar a la planeación de las actividades a realizar en 2019. Este evento, que recoge el sentir de quienes participamos en el CEPCI, constituye una referencia obligada para impulsar nuevos compromisos y mejoras.



2. Informe Anual de Actividades 2018: síntesis

El Informe de las actividades llevadas a cabo por el CEPCL de ECOSUR en 2018 se encuentra con todos sus detalles y evidencias en el SSECCOE y estará a disposición en la página web del Comité (www.ecosur.mx/cepcci). El Informe Anual de Actividades (IAA) detallado se construyó a partir del Plan Anual de Trabajo (PAT) 2018, mismo que se compone de 12 objetivos y metas, y 16 actividades (véase Excel en anexo).

Estructuración del PAT e IAA

| Rubros | Objetivo y metas | Actividades |
|---|------------------|----------------|
| Capacitación o sensibilización | 2 | 3 |
| Difusión contenidos | 3 | 4 |
| Mejora de procesos | 2 | 4* (3) |
| Atención a denuncias | 2 | 2 |
| Actuación CEPCL y colaboración con la UEIPPCL | 3 | 3 |
| TOTAL | 12 | 16 (15) |

* La actividad de cambios de integrantes no se llevó a cabo por instrucciones de la UEIPPCL (Aviso SSECCOE-019-2018)

Porcentaje de cumplimiento de las actividades (autoevaluación)

| Rubros | 100% cumplimiento | Entre 50 y 99% | Entre 0 y 49% | TOTAL Actividades |
|---|-------------------|----------------|---------------|-------------------|
| Capacitación o sensibilización | 3 | | | 3 |
| Difusión contenidos | 2 | 2 | | 4 |
| Mejora de procesos | 2 | 1 | | 3 |
| Atención a denuncias | 1 | 1 | | 2 |
| Actuación CEPCL y colaboración con la UEIPPCL | 3 | | | 3 |
| TOTAL | 11 (73%) | 4 (27%) | 0 | 15 |

MCS

Del diagnóstico realizado durante la cuarta sesión ordinaria, el 26 de noviembre pasado, se desprende que, de manera general, el CEPCL cumplió con las actividades establecidas en el PAT 2018. Se realizaron y tomaron cursos de capacitación y(o) sensibilización, se elaboró un cartel de presentación, se actualizó el Código de Conducta y otros documentos internos, así como la página web. En 2018 se atendieron 11 casos de Denuncias (dos están aún en atención), lo que representa un aumento significativo (7 en 2017). En estos tres



años, se ha ganado presencia, y la mayoría del personal y de nuestros usuarios, principalmente la población estudiantil, sabe a dónde acudir en caso de querer presentar una denuncia. Igualmente se ha atendido y dado continuidad a las solicitudes recibidas de instancias externas, en particular a la UIEPPCI, a INMUJERES y a CONAPRED.

Enseguida, se informa brevemente de las actividades realizadas por rubro:

2.1. Capacitación y sensibilización

Entre las actividades de capacitación y sensibilización en los temas de ética pública e integridad, destacan 20 capacitaciones individuales de quienes integran el CEPCI o son personas asesoras o consejeras, principalmente en los cursos en línea que ofrecen CONAPRED e INMUJERES.

Igualmente se organizaron varios eventos a lo largo del año, algunos en colaboración con otras áreas de la institución:

- Eventos de sensibilización a la equidad de género en el contexto del 8 de marzo: día internacional de la mujer.
 - ✓ Unidad Villahermosa: Plática “Prevención de la violencia de género con la participación del Instituto Estatal de la Mujer; Exposición documental sobre las mujeres en la ciencia; cine-debate “Te doy mis ojos”, organizado por varias áreas.
 - ✓ Unidad Chetumal: Conversatorio “Con ojos de mujeres”, con la colaboración del SIBE y de “Jueves café”.
 - ✓ Unidad San Cristóbal: Conversatorio “¿Y los hombres qué el 8 de marzo?”, organizado con el SIBE y los Grupos Académicos Estudios de género y Estudios de migración y procesos transfronterizos; exposición de biografías de mujeres.
 - ✓ General: Envío de un vídeo de reflexión institucional sobre este día; envío de un link de la ONU de información sobre esta fecha.
- Capacitación en “Derechos humanos de la población estudiantil”, organizado por el área de posgrado con la colaboración del CEPCI, dirigido a la comunidad y particularmente a quienes tienen que ver con la población estudiantil, el día 20 de marzo (4 horas).
- Presentación del CEPCI a la población estudiantil de recién ingreso. Esta inducción se realizó el día 12 de enero de manera presencial desde la Unidad Chetumal y por VC para las demás unidades, con la presencia de integrantes del CEPCI en cada unidad para responder a las dudas.
- El 17 de mayo, en el día internacional contra la homofobia, se promovió ante la comunidad de ECOSUR un cartel que definió la homofobia y solicitó reflexión y denuncia ante el CEPCI.
- El 21 de mayo, se impartió un curso sobre violencia de género, en la Unidad Campeche, por la Secretaría de Seguridad Pública del Estado.

MCS



- El 9 de agosto, en el día internacional de los pueblos indígenas, se promovió ante la comunidad de ECOSUR un cartel que dio cuenta de la situación vulnerable de este grupo y recordó el compromiso de ECOSUR de respetar y valorar la diversidad cultural y el derecho a la no discriminación, y en cual también se invitó a las personas indígenas que estudian o laboran en la institución a denunciar si son víctimas de discriminación dentro de ECOSUR.
- Cursos/talleres en las unidades:
 - Unidad Campeche
 - 13 y 14 de agosto: Curso “Trabajo en equipo” para personal administrativo, impartido por la Consultora “Institución de Capacitación y Asesoría del Sureste” (ICAS).
 - 16 de agosto: Plática “Respeto a la dignidad humana”, impartido por la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche.
 - 14 de septiembre: Taller “El servicio público y los derechos humanos”, impartido por la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche.
 - Unidad Villahermosa
 - 30 de agosto, en la Unidad Villahermosa, el CEPCCI organizó un curso dirigido al personal masculino sobre “nuevas masculinidades” para sensibilizarles a conducirse con respeto e igualdad en sus actividades laborales. Participaron 16 servidores públicos.
 - 4 de septiembre: Taller: “Cultura del buen trato” impartido por el Instituto Estatal de las Mujeres (IEM).

2.2. Difusión de contenidos

- Se han difundido todos los eventos de capacitación/sensibilización mencionados arriba a través del correo institucional y se ha informado de los resultados de los eventos a través del portal institucional.
- Se ha informado de algunas actividades del CEPCCI a través del boletín interno *Ecodía*.
- Se han promovido las infografías sobre valores, principios y reglas de integridad enviados por la UEIPPCI a través de la página web del CEPCCI y del correo electrónico (conflictos de interés, cultura organizacional y otras). Igualmente, se difundió en julio, al área de Servicios Materiales, una infografía sobre conflictos de interés, que se colocó en las mamparas de cada unidad, así como en la página institucional.
- El 5 de junio, día internacional del medio ambiente, además de eventos realizados por el Plan Ambiental de ECOSUR, se fomentó, por correo electrónico, el no usar desechables en los eventos de ECOSUR, para cumplir con el valor de respeto al ambiente. En julio, se difundió a través del boletín interno *Ecodía* información sobre las consecuencias del uso de plástico, en colaboración con el Plan Ambiental de la institución.
- Se difundió la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG), a través del correo electrónico institucional (correos del 2 y 17 de abril).

Mrs

[Signature]



ECOSUR



CONACTY



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses

- El 4 de julio, se envió por correo electrónico a toda la comunidad el “Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente”, editado por INMUJERES, que provocó un intercambio de correos y el compromiso institucional de revisar la página internet y el trabajo con la comunidad respecto a este tema.
- El 28 de agosto se difundió a través del correo electrónico y mamparas un cartel que informa de las funciones y principios del CEPCI, además de cómo denunciar en caso de incumplimiento de la normativa ética.

2.3. Mejora de procesos

Se cumplió con el Tablero de Control 2018 ya que se aprobaron los documentos solicitados, en la segunda sesión ordinaria del 22 de marzo de 2018. Se elaboró el Plan Anual de Trabajo (PAT) 2018. Se actualizó el Código de Conducta de ECOSUR de manera participativa, a través de (1) una encuesta digital a la comunidad sobre valores, realizada del 5 al 9 de marzo; (2) una solicitud directa del CEPCI a diferentes comités de ECOSUR de revisar y opinar sobre el Código de Conducta: Comité Interno de Ahorro de Energía, Plan Ambiental de ECOSUR, Laboratorios Institucionales, Comité de Ética para la Investigación, entre otros; y (3) el análisis de las denuncias atendidas.

Igualmente, se actualizaron las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI (BIOF), de acuerdo con los cambios solicitados a la UEIPPCI sobre el número de integrantes y otras medidas, y las modificaciones a los Lineamientos de referencia. En él se integró un acuerdo tomado en la primera sesión ordinaria de 2018, que estipula que el CEPCI integrará a sus nuevos miembros, una vez aprobado el IAA del año anterior. Por otra parte se actualizó el Anexo 1 de homologación de las categorías con la estructura de la institución, para tener una representación de todas las unidades y de todos los tipos de servidores públicos de la institución.

En cuanto al Protocolo de Atención y Procedimiento para Denuncias, destaca que fue actualizado con base en el *Protocolo de actuación de los CEPCI en la atención en presuntos actos de discriminación*, así como la aclaración del significado del acompañamiento de las Personas Consejeras y Asesoras. Quedó pendiente la redacción de un protocolo de colaboración entre estas personas y el CEPCI.

En otro ámbito se realizaron algunas acciones para integrar aspectos de ética a las decisiones institucionales:

- Se integró a la *Guía para el reclutamiento, la selección y contratación de personal administrativo y de apoyo* (1) un apartado sobre conflictos de intereses y (2) la obligación de incluir en las convocatorias la necesidad de la persona candidata de “conducirse en apego al Código de Ética de los Servidores Públicos, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta de ECOSUR”. Igualmente, en el Manual de Organización recientemente autorizado, cada puesto descrito tiene entre sus funciones: “Mostrar una actitud de respaldo y compromiso hacia el Código de Ética, las Reglas de Integridad y los valores institucionales”.



- Se realizó, el 25 de abril, una reunión entre integrantes del Plan Ambiental de ECOSUR (PAECOSUR), de la Comisión Interna de Ahorro de Energía (CIAE) y del CEPCI donde se acordó trabajar varias actividades en conjunto, para promover el entorno cultural y ambiental y valores relacionados con el respeto a la naturaleza y a nuestra comunidad. El 12 de julio, en la reunión del Comité Interno de Ahorro de Energía (CIAE), se solicitó una reflexión sobre la cuestión ética que obliga a pasar de una restricción de consumo de ciertos recursos (agua, luz...) por falta de presupuesto, a una actitud de consumo responsable que integra estos servicios como derechos humanos.
- Las Personas Asesoras y Personas Consejeras fueron integradas a la lista de correos electrónicos del CEPCI para tener una comunicación más fluida y su mayor participación en las actividades del Comité.
- A través de una carta de intención y participación en un cuestionario-diagnóstico se colaboró con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior de la República Mexicana (ANUIES) para la erradicación de todo acto de discriminación, acoso sexual y hostigamiento sexual contra las mujeres.

2.4. Atención a denuncias

- A lo largo de 2018 se recibieron 11 denuncias, todas se atendieron de acuerdo al *Protocolo de atención y procedimiento para denuncias ante el CEPCI de ECOSUR*. Este número representa un incremento significativo, ya que se pasó de tres denuncias en 2016, a siete en 2017 y 11 en 2018. Se anexa información al respecto.
- El Plan de trabajo consideró la elaboración de un diagnóstico sobre la situación de la institución en materia de ética e integridad, a partir del análisis del conjunto de denuncias, para promover una reflexión interna más integral. Queda pendiente la socialización del documento al CEPCI, que se realizará en el primer trimestre de 2019.
 - El 20 de septiembre pasado, se realizó una reunión del Grupo de Trabajo sobre Denuncias para analizar, desde la experiencia de los subcomités e intercambio en el CEPCI, la pertinencia de estructurar un documento-guía para atender las denuncias. Se acordó retomar la propuesta realizada en 2017 para enriquecerla y luego presentar la nueva versión al Comité en pleno. Esta tarea quedó pendiente para 2019.

Cabe precisar que los subcomités encargados de atender estos casos fueron muy cuidadosos en su atención, lo que llevó a recomendaciones más orientadas hacia la prevención. En contraparte, solo en dos casos se cumplió con los tiempos estipulados por la normativa para la atención y resolución.

MCS



2.5. Colaboración con la UEIPPCI

- En 2018, el CEPCI de ECOSUR celebró las cuatro sesiones ordinarias previstas, así como una sesión extraordinaria. Las invitaciones, orden del día y minutas se encuentran en el SSECCOE.
- Se actualizó de manera permanente el directorio de integrantes en el SSECCOE. En particular, se dio de baja, a fines de junio, al presidente del CEPCI que dejó sus funciones como Director de Administración y se registró a la maestra Leticia Espinosa Cruz como nueva presidenta. Igualmente, se registraron los casos de denuncias.
- Se recibió confirmación, por parte de la UEIPPCI, de la evaluación al Informe Anual 2017 como “excelente”, con 98 puntos sobre 100. La evaluación de cumplimiento 2018 fue de 100 puntos (puntaje máximo).
- Se atendió el cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética 2018, que se puso a disposición de quienes son servidores públicos de la institución, del 6 al 31 de agosto, a partir de cuatro invitaciones generales y varias por gremios. Lo que dio un total preliminar de 136 respuestas sobre 536 correos (10 rebotados), que corresponden a más de 25% de la población de ECOSUR.
- Igualmente se envió invitación a quienes denunciaron ante el CEPCI en 2018 y recibieron su resolutive de responder a una encuesta de satisfacción (3).
- En otros ámbitos, el CEPCI mantuvo una estrecha relación con la UEIPPCI a través de cuatro solicitudes de opinión, y se respondió a la solicitud de “adoptar una postura más firme contra la corrupción”, con la invitación a cada integrante del CEPCI en participar activamente a las sesiones del CEPCI (18 de septiembre).
- Se participó en el Taller especializado en integridad y denuncias, en las instalaciones de la SFP, del 31 de julio al 2 de agosto, así como a la conferencia sobre actuación de los CEPCI en la atención de presuntos actos de discriminación, organizado por el CONAPRED en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

3. Conclusiones y recomendaciones

Durante 2018, el CEPCI de ECOSUR siguió consolidándose y se plantea como una referencia obligada para la institución en materia de ética e integridad. Aún existen fuertes áreas de oportunidad en todos los rubros, particularmente la capacitación de algunos de sus integrantes y participar más activamente en las actividades planeadas. Entre las mejoras a realizar, identificadas desde 2017, está la necesidad de líderes internos al CEPCI para permitir el cumplimiento total y de calidad de cada rubro del plan de trabajo, así como una vinculación más amplia con la comunidad.



ECOSUR



COMACT



CEPCCI
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses

El diagnóstico realizado durante la cuarta sesión ordinaria resaltó la necesidad de un mayor involucramiento de todos los integrantes en el diseño de medidas preventivas y de campañas de prevención, que deben de ser cada vez más acotadas a las características y la diversidad del personal institucional. Lo anterior resultó de la experiencia de las campañas de sensibilización de algunos temas (acoso y hostigamiento sexual, violencia hacia las mujeres, homofobia) que detonaron discusiones polarizadas en el seno de la institución, provocando muchas reacciones que fueron expresadas a través del correo institucional, y personas “expertas” en los temas hicieron aportes importantes, pues salieron a la luz prejuicios en torno a las temáticas difundidas, que requieren de sensibilización y educación.

En otro ámbito, se considera importante diseñar medidas de seguimiento a las recomendaciones establecidas en las resoluciones de las denuncias. Al respecto, el documento de análisis que se entregó como parte del Plan de trabajo va en el sentido de la elaboración de una estrategia más integral de actuación del CEPCL. En 2019 este texto servirá de insumo para una reflexión más profunda sobre qué acciones llevar a cabo y cómo, para mejorar su eficiencia.

Finalmente, resaltó una vez más la importancia de obtener un presupuesto específico que permitiría mayor amplitud de acción, en particular para la capacitación y difusión.

Mues



4. Glosario

| | |
|-----------|--|
| CEPCI | Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés |
| CONAPRED | Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (SEGOB) |
| IAA | Informe Anual de Actividades |
| INMUJERES | Instituto Nacional de las Mujeres |
| PAT | Plan Anual de Trabajo |
| SSECCOE | Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las Actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. |
| UEIPPCI | Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés. |

MCS



5. Hoja de firmas

Por estar distribuidos quienes integran el CEPCI en cinco unidades, en esta hoja se encuentran las firmas y rúbricas de la Presidencia y Secretaría Ejecutiva. Las demás personas demostraron su aprobación al Informe de Actividades Anuales (IAA) 2018 con sus firmas en el Acta de la Primera Sesión Ordinaria, el 24 de enero de 2019, que se encuentra en el SSECCOE.

M. A. Leticia Espinosa Cruz
Presidenta

Dra. Marie Claude Brunel Manse
Secretaria Ejecutiva



6. ANEXOS

Anexo 1. Denuncias 2018

MCS

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "MCS".



Anexo 2. Indicadores

Anexo 2.1 Indicadores de cumplimiento del CEPCI

1) Capacitación

| Nombre | Definición | Fórmula (%) | Resultado 2018 |
|---|--|--|---|
| Índice de eficacia en la implementación de acciones de capacitación | Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones de capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año. | $\frac{\text{Número de acciones de capacitación incluidas en el Programa anual de trabajo del CEPCI en el año de referencia}}{\text{Número de acciones de capacitación efectuadas}} * 100$ | <p>Observación: el PAT 2018 no incluyó el número de capacitaciones sino actividades genéricas. Se considera que faltaron: (1) curso de inducción, (2) Taller sobre reglas de integridad y (3) taller sobre acoso sexual al personal administrativo de San Cristóbal.</p> <p>Resultado 2018</p> $29/32 * 100 = 90.6\%$ |

2) Denuncias

| Nombre | Definición | Fórmula (%) | Resultado 2018 |
|--|---|---|---|
| Índice general de eficacia en la atención de denuncias | Indica el porcentaje de denuncias que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, dentro de los plazos establecidos en el año. | $\frac{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés recibidas durante el año.}} * 100$ | <p>Denuncias atendidas dentro del plazo de 3 meses = 2</p> <p>Denuncias totales = 11</p> <p>Resultado: $(2/11) * 100 = 18.2\%$</p> <p>Observaciones: (1) La UEIPPCI cuenta con tres meses naturales y no toma en cuenta las vacaciones. (2) tres de las denuncias no han llegado al plazo límite. Si se toman en cuenta solo las 8 atendidas el resultado es: 25%.</p> |

MCS



3) Operación de los CEPCI

| Nombre | Definición | Fórmula | Resultados 2018 |
|---|---|---|--|
| Índice de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés | Refiere el grado de cumplimiento de CEPCI a las actividades comprometidas en el Programa Anual de Trabajo | <i>Número de actividades reportadas como realizadas en el Informe Anual de Actividades del año de referencia</i> -----*100 <i>Número de actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo del año de referencia</i> | Número de actividades realizadas= 15 Número actividades planeadas= 16 Resultado= 94% Observación: si la interpretación del numerador es de las actividades realizadas al 100%, el resultado sería de (11/16)*100 = 73% |

Anexo 2.2. Indicadores resultados de la encuesta de percepción (3)

| | Valor o principio evaluado | Administración pública Federal | Sector CONACYT | ECOSUR |
|-----------|------------------------------|--------------------------------|----------------|--------|
| Principio | Honradez | 8.51 | 8.61 | 7.88 |
| Valor | Igualdad y No discriminación | 8.61 | 8.49 | 7.83 |
| Valor | Equidad de género | 8.57 | 8.54 | 8.01 |

MCS



Anexo 3. Informe Anual de Actividades 2018 detallado

(Véase Excel adjunto)

Amcs

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Amcs".