COLEGIO DE POSTGRADUADOS

Institución de Enseñanza e Investigación en Ciencias Agrícolas

Campeche-Córdoba-Montecillo-Puebla-San Luis Potosí-Tabasco-Veracruz

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Indicadores de Cumplimiento del Código de Conducta Institucional y Método de Evaluación Anual de Resultados

Segunda Versión
Marzo 2017

Normateca Interna del Colegio de Postgraduados

ÍNDICE

1	Introducción.	3
2	Fundamento Legal.	3
3	Objetivos.	3
4	Definiciones.	3
5	Ámbito de Aplicación.	4
6	Indicadores.	4
	6.1. Quejas (administrativas, hostigamiento y acoso sexual, mobbing, bullying).	4
	6.2. Máxima Publicidad.	6
	6.3. Capacitación Institucional.	8
	6.4. Atención ciudadana.	9
	6.5. Combate a la discriminación.	11
	6.6. Control Interno.	13
	6.7. Calidad de Vida Laboral.	14
	6.8. Trabajo en Equipo.	15
	6.9. Revisión del Código de Conducta Institucional.	16
7	Emisión	17

1. INTRODUCCIÓN.

El Colegio de Postgraduados tiene como objetivos fundamentales los de educar y formar personas creativas, innovadoras y con sentido humanista que atiendan las necesidades agroalimentarias de la sociedad en un contexto de desarrollo sustentable, así como mejorar la calidad de vida de la sociedad, por ello su Código de Conducta promueve una cultura acorde con los fines colectivos de la Institución, estimula un mejor comportamiento y actitud de los mismos con base en criterios de ética e integridad y contribuye a la interiorización de esos valores afianzados en las personas que ratificarán su compromiso de respeto por las leyes que rigen el comportamiento que se espera de las personas y sin las cuales la convivencia social sería imposible.

Dado que el Código de Conducta regula conductas que no siempre están comprendidas en la legislación, es importante la formulación de indicadores que permitan dar a conocer, de manera general, su cumplimiento a través de métodos que evalúen el resultado de su aplicación.

2. FUNDAMENTO LEGAL.

De conformidad con el numeral 6, "Principios, Criterios y Funciones", sub apartado "De las funciones", inciso e) de 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 Conflicto de Interés, publicados mediante Diario Oficial de la Federación en fecha 20 de Agosto de 2015.

3. OBJETIVOS.

1. Evaluar el cumplimiento del Código de Conducta del Colegio de Postgraduados a través de los presentes indicadores.

2. Promover acciones que permitan garantizar el cumplimiento del Código de Conducta al interior de la institución.

4. DEFINICIONES.

Código de Conducta Institucional	El instrumento emitido por la persona titular de la Dirección General del Colegio de Postgraduados para orientar la actuación de las y los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones ante situaciones concretas que se les presenten y que deriven de las funciones y actividades propias de la Entidad.

Indicador	Es una magnitud asociada al comportamiento de las y los servidores públicos del Colegio de Postgraduados, que permite la comparación con los estándares y evaluar anualmente el cumplimiento del Código de Conducta Institucional.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Los presentes indicadores serán de aplicación general en el Colegio de Postgraduados y sus Campus.

6. INDICADORES

6.1. Quejas (administrativas, hostigamiento y acoso sexual, mobbing, bullying).

Indicador	Quejas (administrativas, hostigamiento, acoso sexual, mobbing, bullying y actos de corrupción)
Descripción del Indicador	Medir la tendencia del número de quejas recibidas en el Área de Quejas del Órgano Interno de Control y en la Dirección Jurídica a través de su Departamento de Asuntos Jurídicos del Colegio de Postgraduados.
Unidad Administrativa y Figura Responsable	1. Área de Quejas del Órgano Interno de Control 2. Dirección Jurídica a través de su Departamento de Asuntos Jurídicos.
Objetivo de la Unidad Administrativa y de la Figura	**Área de Quejas del Órgano Interno de Control:** Promover la transparencia y apego a la legalidad mediante la atención de quejas, denuncias y peticiones ciudadanas, para incidir en la prevención, detección y sanción de actos irregulares de los servidores públicos del Colegio de Postgraduados, así como en la mejora de los trámites y servicios de la Institución. **Dirección Jurídica a través de su Departamento de Asuntos Jurídicos:** Garantizar al personal del Colegio de Postgraduados un entorno laboral sano en el que se promueva el respeto de su dignidad y sus derechos humanos y laborales, a través de medidas de prevención, atención del hostigamiento y el acoso sexual, mobbing y bulling, así como de cualquier otra forma o expresión de conductas inapropiadas, discriminación y violencia laboral.
Definiciones	**Queja:** manifestación de hechos presuntamente irregulares, en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones, que afectan la esfera jurídica de una persona, misma que los del conocimiento de la autoridad. **Denuncia:** manifestación de hechos presuntamente irregulares, en los que se encuentran involucradas servidores públicos en ejercicio

	de sus funciones, que afectan la esfera jurídica de una persona, que se hacen del conocimiento de la autoridad por un tercero. **Hostigamiento sexual:** ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia) **Acoso Sexual**: según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGMVLV), se define como la forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleve a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. **Acoso laboral:** Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores y agresoras de jerarquías superiores, iguales e incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón mobbing. (Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2009) **Acoso escolar:** es cualquier forma de maltrato psicológico, verbal o físico producido entre escolares de forma reiterada a lo largo de un tiempo determinado (también conocido como hostigamiento escolar, o por su término inglés *bullying).*		
Fórmula	Número de quejas recibidas		
Fuente de datos y periodicidad	Los datos serán solicitados a la Titular del Área de Quejas del Órgano Interno de Control y a la Dirección Jurídica a través de su Departamento de Asuntos Jurídicos del Colegio de Postgraduados anualmente.		
Comportamiento	Decreciente		
Metas	Ejercicio 2016 = 0-50 quejas Ejercicio 2017 = 0-49quejas		
Parámetros de Evaluación del Indicador 2016	**SATISFACTORIO 0-50**	**POCO SATISFACTORIO 51-100**	**INSATISFACTORIO 101 o más**
Ruta Estratégica del Indicador	**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** Artículos 108, 109 y 113 **Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos** Título Cuarto **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** Capítulo II		

	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación **Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombre** Capítulo I **Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018** Estrategias Transversales para el Desarrollo Nacional iii) Perspectiva de Genero Objetivo: Garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres Estrategia 1.5.4 Establecer una política de igualdad y no discriminación **Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no discriminación contra las Mujeres 2013-2018** Objetivo estratégico 1. Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal. **Programa de Cultura Institucional** Factor 9 Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual **Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015)** **Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal** Valores al que pertenece el indicador: Integridad, Honradez, Justicia, Igualdad y Respeto. **Código de Conducta Institucional** 8.4. Relaciones Humanas 8.5. Conflicto de Intereses 8.6. Conocimiento y Aplicación del Marco Normativo 8.7. Uso del cargo público Valores relacionados: Bien común y servicio a la sociedad, equidad de género e igualdad, excelencia, honradez, humanismo, imparcialidad, integridad, justicia y respeto, civilidad, rendición de cuentas y transparencia.
Responsables	**Lcdo. Francisco Pablo Blancas López**, Titular del Área de Responsabilidades y Titular del Área de Quejas del Órgano Interno de Control de Control en el Colegio de Postgraduados. Departamento de Asuntos Jurídicos

6.2. Máxima Publicidad

Indicador	**Máxima publicidad**
Descripción del Indicador	Medir y valorar el sentido de las resoluciones emitidas por el Pleno del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) respecto de las solicitudes de información atendidas por el Colegio de Postgraduados.
Unidad Administrativa Responsable	Unidad de Transparencia

Objetivo de la Unidad Administrativa	Es el área especializada que funge como vínculo entre las personas solicitantes y la dependencia o entidad y realizará las funciones que establezcan la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Ley Federal de Acceso a la Información Pública Gubernamental, el Reglamento de la misma Ley, las demás disposiciones jurídicas y el Manual Administrativo de Aplicación General en las Materias de Transparencia y Archivos. Tendiendo como objetivo fundamental, el de dar trámite para su atención a las solicitudes de acceso a información pública efectuadas por los ciudadanos.		
Definiciones	**Solicitud de información:** escrito libre, en formato impreso o electrónico, que las y los solicitantes utilizan para presentar su requerimiento de información **Recurso de Revisión:** trámite mediante el cual las y los ciudadanos pueden inconformarse ante el **INAI**, cuando no estén de acuerdo con la respuesta que proporcione la dependencia o entidad del Gobierno Federal a una solicitud de información. **Resolución del Pleno del INAI:** determinación definitiva que emite el Instituto en el ejercicio de sus funciones, la cual pude confirmar, modificar ó revocar, la respuesta otorgada a la y el ciudadano por la dependencia o entidad.		
Fórmula	(Número de resoluciones emitidas por el INAI en sentido de revocación contra la Entidad/ Número de solicitudes de acceso a la información recibidas anualmente)*100		
Fuente de datos y periodicidad	La información será solicitada al Titular de las Unidad de Transparencia anualmente.		
Comportamiento	Decreciente		
Metas	Ejercicio 2016 = 0%-20% Ejercicio 2017 = 0%-15%		
Parámetros de Evaluación del Indicador 2016	**SATISFACTORIO 0% a 20%**	**POCO SATISFACTORIO 30%**	**INSATISFACTORIO 40%**
Ruta Estratégica del Indicador	**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** Artículo 6 Fracción Primera **Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos** Título Cuarto **Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018** I.1 Diagnostico: México demanda un pacto social más fuerte y con plena vigencia "Rendición de cuentas y combate a la corrupción" **Programa para un Gobierno Cercano y Moderno (PGCM)** **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** **Ley Federal de Acceso a la Información Pública Gubernamental** Objetivo al que pertenece el indicador		

	Promover y garantizar la transparencia, la rendición de cuentas, el acceso a la información y la protección de los datos personales en todos los ámbitos de gobierno. **Estrategia a la que corresponde el indicador** Promover los mecanismos para que la información pública gubernamental, sea clara, veraz, oportuna y confiable. **Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal** Valores al que pertenece el indicador: Transparencia y Rendición de Cuentas **Código de Conducta Institucional** 8.1. Manejo de la Información Valores relacionados: Bien común y servicio a la sociedad, excelencia, imparcialidad, integridad, justicia, rendición de cuentas, respeto y civilidad, y transparencia.
Responsables	**Lcdo. Juan Antonio Durán Suárez**, Titular de la Unidad de Transparencia

6.3. Capacitación Institucional

Indicador	**Capacitación Institucional**
Descripción del Indicador	Medir el número creciente y decreciente de capacitaciones sobre los principios del Código de Conducta sobre respeto a los derechos humanos, equidad e igualdad de género y prevención de la discriminación, planeadas y ejecutadas por las y los servidores públicos registradas en el Sistema Integral de Capacitación.
Unidad Administrativa Responsable	Subdirección de Recursos Humanos
Objetivo de la Unidad Administrativa	Promover una adecuada administración y desarrollo del personal del Colegio de Postgraduados, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos Institucionales, y coordinar la aplicación de los Contratos Colectivos de Trabajo e impulsar, con base a la normatividad vigente, acuerdos con los sindicatos que propicien un clima laboral adecuado para el desarrollo Institucional.
Definiciones	**Acciones de capacitación:** acciones que permiten inducir, actualizar, desarrollar y fortalecer el desempeño de los servidores públicos y, cuando corresponda, contribuir a la certificación de capacidades profesionales. **Capacitación:** proceso por el cual las y los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de las funciones de un puesto y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales.
Fórmula	(Número de capacitaciones efectuadas/ Número de capacitaciones planeadas anualmente)*100

Fuente de datos y periodicidad	La información será obtenida mediante el Sistema Integral de Capacitación que maneja la Subdirección de Recursos Humanos, la cual se solicitará al titular del área anualmente.		
Comportamiento	Creciente		
Metas	Ejercicio 2016 = 70 -100% Ejercicio 2017 = 75 - 100%		
Parámetros de Evaluación del Indicador 2016	**SATISFACTORIO 70%-100%**	**POCO SATISFACTORIO 60%**	**INSATISFACTORIO 50%**
Ruta Estratégica del Indicador	**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** **Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos** **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** Título Cuarto **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** **Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres** (PROIGUALDAD 2013-2018) Líneas de acción 1.5.5. y 1.5.8. **Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal** Valor al que pertenece el indicador: Bien común **Código de Conducta Institucional** 8.6. Conocimiento y Aplicación del Marco Normativo 8.9. Desarrollo personal, capacitación y adiestramiento Valores relacionados: Bien común y servicio a la sociedad, equidad de género e igualdad, excelencia, honradez, integridad, justicia, liderazgo, respeto, iniciativa, trabajo creativo e innovación, rendición de cuentas y transparencia.		
Responsables	**Lcdo. Felipe Velázquez Martínez,** Subdirector de Recursos Humanos del Colegio de Postgraduados.		

6.4. Atención Ciudadana

Indicador	**Atención ciudadana**
Descripción del Indicador	Medir el nivel de satisfacción de los servicios educativos prestados a las y los estudiantes fundamentados en el respeto de los derechos humanos, la equidad e igualdad de género y la no discriminación..
Unidad Administrativa Responsable	Dirección de Educación.

Objetivo de la Unidad Administrativa	Asegurar la calidad de los servicios académicos relacionados con los programas de educación y la satisfacción del estudiantado que reciben dichos servicios, dentro de los estándares y la normatividad establecidos.		
Definiciones	**Inscripción:** trámite cuya encuesta integra aspectos que van desde la infraestructura, hasta el trato y honestidad del personal, pasando por la disposición de la información, horarios de servicio y existencia de buzón, entre otras variables. **Trámite de Beca:** considera tres elementos: la atención del personal, las facilidades del módulo de atención, el proceso del trámite en términos de tiempo y un último que califica el servicio de manera general. **Evaluación de cursos regulares:** está integrada por 24 reactivos. 12 para conocer el desempeño del profesorado; 7 para conocer la calificación del curso y 5 para identificar la opinión sobre las prácticas de laboratorio o campo de aquellos cursos que integran alguno de estas actividades. **Examen de grado:** considera dos elementos cualitativos: la atención del personal y el proceso del trámite en términos de tiempo y un último (cuantitativo) que califica el servicio de manera general.		
Fórmula	Calificación promedio obtenida por servicio educativo		
Fuente de datos y periodicidad	Los datos serán obtenidos mediante el informe de resultados de las encuestas aplicadas a estudiantes usuarios (as) de servicios educativos, efectuada por el Área de Servicios Académicos anualmente.		
Comportamiento	Creciente		
Metas	Ejercicio 2016 = 9.4 - 10.0 Ejercicio 2017 = 9.5 - 10.0		
Parámetros de Evaluación del Indicador 2016	**SATISFACTORIO 9.0-10.0**	**POCO SATISFACTORIO 8.0**	**INSATISFACTORIO 7.0**
Ruta Estratégica del Indicador	**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** Artículo 3 Fracción VII **Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos** **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** Título Cuarto **Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres** (PROIGUALDAD 2013-2018) Línea de acción:1.2.5. **Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación** (NMX-R-025-SCFI-2015) Requisito: 5.3.4.4. **Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal** Valor al que pertenece el indicador:		

	Respeto **Código de Conducta Institucional** 8.8. Relación con personas ajenas a la institución Valores relacionados: Bien común y servicio a la sociedad, equidad de género e igualdad, excelencia, generosidad, honradez, humanismo, imparcialidad, integridad, justicia, liderazgo, iniciativa, trabajo creativo e innovación, rendición de cuentas, respeto y civilidad, y transparencia.
Responsables	**Dr. Alejandro Alarcón** Director de Educación

6.5. Combate a la discriminación

Indicador	**Combate a la discriminación**
Descripción del Indicador	Medir la tendencia del número de acciones efectuadas en la institución para combatir la discriminación, fomentar los derechos humanos y la equidad e igualdad de género.
Unidad Administrativa y Figura Responsable	Secretaría Administrativa Recursos Humanos
Objetivo de la Unidad Administrativa y de la Figura	**Secretaría Administrativa** Administrar los recursos financieros humanos y materiales, así como dirigir y coordinar las actividades administrativas de la institución de manera eficaz y eficiente, ofreciendo servicios de calidad que respalden las actividades sustantivas de la institución, contribuyendo al cumplimiento de la misión y el Código de Conducta Institucional.
Definiciones	**Discriminación:** toda distinción, exclusión, o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación). **Perspectiva de género**: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género "Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, art° 5)
Fórmula	Número de acciones efectuadas para combatir la discriminación

Fuente de datos y periodicidad	Los datos serán obtenidos mediante los lineamientos para la accesibilidad de personas con discapacidad a inmuebles federales que se solicitarán al Secretario Administrativo y mediante los resultados del cuestionario de Cultura Institucional que se solicitaran a la Coordinadora del Modelo de Equidad de Género anualmente.		
Comportamiento	Creciente		
Metas	Ejercicio 2016 = 10 o más Ejercicio 2017 = 2 o más		
Parámetros de Evaluación del Indicador 2016	**SATISFACTORIO** **10 o más**	**POCO SATISFACTORIO** **5**	**INSATISFACTORIO** **0**
Ruta Estratégica del Indicador	**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** Artículo 1 último párrafo **Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos** Título Cuarto **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** Capítulo II Medidas para prevenir la discriminación **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** Capítulo II **Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres** Capítulo I **Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018** **Estrategias Transversales para el Desarrollo Nacional** iii) Perspectiva de Genero Objetivo. Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que hombre y mujeres avancen en su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual. **Programa Nacional para la igualdad y no Discriminación entre mujeres y hombres** (PROIGUALDAD 2013-2018) Líneas de acción: 1.5.5. 1.5.8., 1.2.5 **Norma Mexicana en la Igualdad Laboral y no Discriminación** (NMX-R-025-SCFI-2015) Requisito: 5.3.3.1.1. **Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal** Valor al que pertenece el indicador: Igualdad **Código de Conducta Institucional** 8.4. Relaciones Humanas Valores relacionados: Bien común y servicio a la sociedad, equidad e igualdad, excelencia, generosidad, honradez, humanismo, imparcialidad, integridad, justicia, respeto y civilidad.		
Responsables	**Dr. Jorge Leonardo Tovar Salinas,** Secretario Administrativo del Colegio de Postgraduados.		

	Lcdo. Felipe Velázquez Martínez, Subdirector de Recursos Humanos.

6.6. Control Interno

Indicador	**Control Interno**
Descripción del Indicador	Medir el ambiente ético institucional
Figura Responsable	Enlace del Sistema de Control Interno Institucional
Objetivo de la Figura	Integrar por nivel de control interno los resultados de las encuestas, para elaborar la propuesta del Informe Anual, las encuestas consolidadas y el programa de trabajo de control interno para revisión del Coordinador de Control Interno.
Definiciones	**Elemento 1.1.b:** La institución cuenta con un Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés formalmente establecido, para evaluar el cumplimiento del Código de Conducta y temas de integridad. **Control Interno:** el proceso que tiene como fin proporcionar un grado de seguridad razonable en la consecución de los objetivos de la institución. **Código de Ética:** el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, publicado mediante Diario Oficial de la Federación de fecha 31 de julio de 2002, el cual contiene reglas generales de conducta sustentadas en los principios rectores del servicio público, que orientarán las acciones individuales de aquéllos en el ejercicio de sus funciones para atender, bajo la dirección y coordinación de las instituciones de gobierno, las demandas de la sociedad. **Código de Conducta Institucional:** el instrumento emitido por la persona titular de la Dirección General del Colegio de Postgraduados para orientar la actuación de las y los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones ante situaciones concretas que se les presenten y que deriven de las funciones y actividades propias de la Entidad.
Fórmula	Calificación institucional anual del elemento de control interno 1.1.d.
Fuente de datos y periodicidad	Los datos serán obtenidos mediante la encuesta de control interno que se solicitarán al Enlace del Sistema de Control Interno Institucional anualmente.
Comportamiento	Creciente
Metas	Ejercicio 2016 = 2 a 5 Ejercicio 2017 = 2 a 5

Parámetros de Evaluación del Indicador 2016	SATISFACTORIO 2 a 5	POCO SATISFACTORIO 1	INSATISFACTORIO 0
Ruta Estratégica del Indicador	**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** Artículos 108, 109 y 113 **Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos** **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** Título Cuarto **Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018** ii) Gobierno Cercano y Moderno Objetivos: Consolidación de una administración ética, eficaz, transparente y responsable, que rinda cuentas, combata y castigue la arbitrariedad, la corrupción, la impunidad, así como fomentar el desarrollo de una cultura de la legalidad que garantice el apego de las y los servidores públicos a la ley. **Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal** Valores al que pertenece el indicador: Integridad, Honradez, Justicia, Transparencia, Rendición de Cuentas, Igualdad y Respecto. **Código de Conducta Institucional** 8.6. Conocimiento y Aplicación del Marco Normativo Valores relacionados: Bien común y servicios a la sociedad, equidad e igualdad, excelencia, honradez, integridad, justicia, rendición de cuentas, respeto, civilidad y transparencia.		
Responsables	**Dr. Enrique Becerril Román,** Secretario Académico y Enlace del Sistema de Control Interno Institucional del Colegio de Postgraduados.		

6.7. Calidad de vida laboral

Indicador	**Calidad de vida laboral**
Descripción del Indicador	Medir la tendencia del número de las y los servidores públicos con calidad de vida laboral en el Colegio de Postgraduados
Unidad Administrativa Responsable	Departamento de Relaciones Laborales
Objetivo de la Unidad Administrativa	Mantener una relación laboral estable y armónica que coadyuve al cumplimiento de los objetivos institucionales dentro del marco normativo laboral vigente en la institución.
Variables	Seguridad e higiene laboral Trato respetuoso entre las y los servidores públicos Numero de servidoras y servidores públicos que se sienten felices al realizar su trabajo individual

Fórmula	Calificación promedio del factor VIII (Calidad de vida laboral) de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (calificación otorgada por la Secretaria de la Función Pública (SFP).		
Fuente de datos y periodicidad	Los datos serán obtenidos mediante el resultado de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal aplicada en el Colegio de Postgraduados y se solicitará al Jefe del Departamento de Relaciones Laborales, responsable de su aplicación anualmente.		
Comportamiento	Creciente		
Metas	Ejercicio 2016: 80 o más Ejercicio 2017: 80 o más		
Parámetros de Evaluación del Indicador 2016	**SATISFACTORIO 80 o más**	**POCO SATISFACTORIO 77**	**INSATISFACTORIO 75**
Ruta Estratégica del Indicador	**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** Artículos 123 Fracción XII **Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos** Título Cuarto **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** **Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres** (PROIGUALDAD, 2013-2018) Líneas de acción: 3.2.6; 3.2.8 **Norma Mexicana en Igualdad laboral y no Discriminación** (NMX-R-025-SCFI-2015) Requisito: 5.3.3.5.1.1. **Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal** Valor al que pertenece el indicador: Respeto **Código de Conducta Institucional** 8.2. Uso de los Recursos Materiales y Financieros 8.3. Seguridad, Salud y Medio Ambiente 8.4. Relaciones Humanas Valores relacionados: Bien común y servicio a la sociedad, entorno cultural y ecológico, equidad de género e igualdad, excelencia, generosidad, honradez, humanismo, imparcialidad, integridad, justicia, liderazgo, iniciativa, trabajo creativo e innovación, respeto y civilidad.		
Responsables	**Lcdo. Francisco Javier Pastrana Quintos**, Jefe del Departamento de Relaciones Laborales del Colegio de Postgraduados		

6.8. Trabajo en equipo

Indicador	**Trabajo en Equipo**

Descripción del Indicador	Medir la promoción del trabajo en equipo en las áreas que conforman la institución, promoviendo el respeto a los derechos humanos, la equidad e igualdad de género y la no discriminación		
Unidad Administrativa Responsable	Departamento de Relaciones Laborales		
Objetivo de la Unidad Administrativa	Mantener una relación laboral estable y armónica que coadyuve al cumplimiento de los objetivos institucionales dentro del marco normativo laboral vigente en la institución.		
Variables	Promoción del trabajo en equipo Capacitación para trabajar en equipo Resultado del trabajo en equipo		
Fórmula	Calificación promedio del factor X (Colaboración y trabajo en equipo) de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (calificación otorgada por la Secretaria de la Función Pública (SFP).		
Fuente de datos y periodicidad	Los datos serán obtenidos mediante el resultado de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal aplicada en el Colegio de Postgraduados y se solicitará al Jefe del Departamento de Relaciones Laborales, responsable de su aplicación anualmente.		
Comportamiento	Creciente		
Metas	Ejercicio 2016: 85 o más Ejercicio 2017: 85 o más		
Parámetros de Evaluación del Indicador 2016	**SATISFACTORIO 85 o más**	**POCO SATISFACTORIO 75**	**INSATISFACTORIO 70**
Ruta Estratégica del Indicador	**Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos** Título Cuarto **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** **Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD 2013-2015)** **Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal** Valor al que pertenece el indicador: Bien Común **Código de Conducta Institucional** 8.4. Relaciones Humanas Bien común y servicio a la sociedad, equidad de género e igualdad, excelencia, generosidad, honradez, humanismo, imparcialidad, integridad, justicia, respeto y civilidad.		
Responsables	**Lcdo. Francisco Javier Pastrana Quintos,** Jefe del Departamento de Relaciones Laborales del Colegio de Postgraduados		

6.9. Revisión del Código de Conducta

Indicador	**Revisión del Código de Conducta**
Descripción del Indicador	Valorar la actualización del Código de Conducta Institucional
Figura Responsable	Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Colegio de Postgraduados
Objetivo de la Figura	1. Llevar a cabo acciones permanentes para identificar y delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar los servidores públicos del Colegio de Postgraduados en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. 2. Lograr que las y los servidores públicos del Colegio de Postgraduados conozcan, entiendan y vivan los valores y principios del Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal y del Código de Conducta de la institución. 3. Orientar a las y los servidores públicos del Colegio de Postgraduados en asuntos relacionados con la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta de la institución, particularmente en caso de dilemas éticos.
Definiciones	**Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.** Documento publicado mediante Diario Oficial de la Federación de fecha 20 de Agosto de 2016, el cual integra los valores de los servidores públicos de la Administración Pública Federal. **Código de Conducta Institucional.** Instrumento emitido por el Titular de la Institución para orientar la actuación de las y los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones ante situaciones concretas que se presenten y que deriven de las funciones y actividades propias de la Entidad. Entre las funciones del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés se encuentra la de **Proponer la revisión y, en su caso, actualización del Código de Conducta.** (Numeral 6, apartado de "Principios, Criterios y Funciones, sub apartado "De las Funciones", inciso d), de 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 Conflicto de Interés", publicados mediante Diario Oficial de la Federación en fecha 20 de Agosto de 2015.).
Fórmula	Actualización del Código de Conducta Institucional
Fuente de datos y periodicidad	La revisión y/o actualización será promovida por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de conformidad con lo establecido en el Programa Anual de Trabajo (PAT) 2016
Comportamiento	Constante

Metas	Primer semestre 2017: revisión y/o actualización Segundo semestre 2017: revisión y/o actualización	
Parámetros de Evaluación del Indicador 2016	**SATISFACTORIO** **Revisión y/o actualización**	**INSATISFACTORIO** **No revisión y/o actualización**
Ruta Estratégica del Indicador	**Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos** Título Cuarto **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** **Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal** Valor relacionado: Bien común	
Responsables	**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Colegio de Postgraduados**	

7. Emisión

De conformidad con el lineamiento 6, "Principios, Criterios y Funciones", sub apartado "De las funciones", inciso e) de 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 Conflicto de Interés, publicados mediante Diario Oficial de la Federación en fecha 20 de Agosto de 2015, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés emite los presentes indicadores de cumplimiento y método de evaluación anual de resultados en Montecillo, Estado de México, a los veinticuatro días del mes de marzo 2017.

INTEGRANTES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Dr. Jorge Leonardo Tovar Salinas
Secretario Administrativo y Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del COLPOS

Lcdo. Juan Antonio Durán Suárez
Titular de la Unidad de Transparencia y Secretario Ejecutivo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del COLPOS

Dr. Alejandro Alarcón
Director de Educación y miembro propietario electo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del COLPOS

Dr. Martiniano Castro Popoca
Subdirector de Informática y miembro propietario electo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del COLPOS

Lcdo. Francisco Javier Pastrana Quintos
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales y miembro propietario electo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del COLPOS

Dra. Libia Iris Trejo Téllez
Profesora Investigadora Titular Campus Montecillo y miembro propietaria electa del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del COLPOS

C. D. José Manuel Olivares Rodríguez
Jefe de Analistas de Sistemas y miembro propietario electo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del COLPOS

Dr. Lorenzo Armando Aceves Navarro
Profesor Investigador Adjunto Campus Tabasco y miembro propietario electo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del COLPOS