



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 Intereses

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

Cuarta Versión
Mayo 2019

Normateca Interna del Colegio de Postgraduados

[Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the bottom right and several smaller ones above it.]

Documentos No Normativos

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.	10
	6.6. Calidad de Vida Laboral.	12
	6.7. Trabajo en Equipo.	13
	6.8. Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses del Colegio de Postgraduados.	14
7	Emisión	15

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

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 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, así como su modificación de fecha 22 de agosto de 2017.

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 bullying, 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 involucrados 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.

	<p>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)</p> <p>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.</p> <p>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 <i>mobbing</i>. (Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2009)</p> <p>Acoso escolar: es cualquier forma de <u>maltrato</u> psicológico, verbal o físico producido entre <u>escolares</u> de forma reiterada a lo largo de un tiempo determinado (también conocido como hostigamiento escolar, o por su término inglés <i>bullying</i>).</p>		
Fórmula	Número de quejas recibidas		
Fuente de datos y periodicidad	Los datos serán solicitados al 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 = 0-49 quejas Ejercicio 2018 = 0-48 quejas Ejercicio 2019 = 0-47 quejas		
Parámetros de Evaluación del Indicador 2016	SATISFACTORIO 0-50	POCO SATISFACTORIO 51-100	INSATISFACTORIO 101 o más
Ruta Estratégica del Indicador	<p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Artículos 108, 109 y 113</p> <p>Ley General de Responsabilidades Administrativas</p> <p>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Capítulo II</p>		

	<p>Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación</p> <p>Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombre Capítulo I</p> <p>Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024</p> <p>Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal Valores al que pertenece el indicador: Integridad, Honradez, Justicia, Igualdad y Respeto.</p> <p>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.</p>
Responsables	<p>Lcdo. Arturo Aguilar Aguilar, Titular del Área de Quejas del Órgano Interno de Control de Control en el Colegio de Postgraduados.</p> <p>Lcda. María del Consuelo Juárez Peralta, Jefa del Departamento de Asuntos Jurídicos</p>

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 Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, 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	<p>Solicitud de información: escrito libre, en formato impreso o electrónico, que las y los solicitantes utilizan para presentar su requerimiento de información</p> <p>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.</p> <p>Resolución del Pleno del INAI: determinación definitiva que emite el Instituto en el ejercicio de sus funciones, la cual puede confirmar, modificar o revocar, la respuesta otorgada a la y el ciudadano por la dependencia o entidad.</p>		
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% Ejercicio 2018 = 0% - 14% Ejercicio 2019 = 0% - 13%		
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 General de Responsabilidades Administrativas Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal 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		

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top, several smaller initials, and a signature at the bottom right.

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 Institucional sobre Ética e Integridad Pública, derechos humanos, equidad e igualdad de género y prevención de la discriminación, así como prevención de hostigamiento y/o acoso sexual planeadas y ejecutadas por las personas servidoras públicas de la Institución.		
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, que propicien un clima laboral adecuado para el desarrollo Institucional.		
Definiciones	<p>Acciones de capacitación: acciones que permiten sensibilizar, inducir, actualizar, desarrollar y fortalecer el desempeño de los servidores públicos en materia de Ética e Integridad Pública</p> <p>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.</p>		
Fórmula	$(\text{Número de capacitaciones efectuadas} / \text{Número de capacitaciones planeadas anualmente}) * 100$		
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% Ejercicio 2018 = 76 - 100%		
Parámetros de Evaluación del Indicador 2016	SATISFACTORIO 70%-100%	POCO SATISFACTORIO 60%	INSATISFACTORIO 50%
Ruta Estratégica del Indicador	<p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</p> <p>Ley General de Responsabilidades Administrativas</p> <p>Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación</p> <p>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia</p> <p>Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal</p>		

	Código de Conducta Institucional
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	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
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	<p>Ejercicio 2016 = 9.4 - 10.0</p> <p>Ejercicio 2017 = 9.5 - 10.0</p> <p>Ejercicio 2018 = 9.6 - 10.0</p>

	Ejercicio 2019 = 9.7 - 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 General de Responsabilidades Administrativas Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación Título Cuarto Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal 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 denuncias presentadas en la Institución en materia de discriminación por parte de la sociedad y la comunidad del Colegio de Postgraduados.
Unidad Administrativa y Figura Responsable	Procuraduría Académica Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses del Colegio de Postgraduados
Objetivo de la Unidad Administrativa y de la Figura	Procuraduría Académica Tutelar los derechos de la comunidad académica para conocer y resolver los problemas específicos del cuerpo académico, personal asistente de investigación y estudiantes mediante la dictaminación de recomendaciones de procedencia o improcedencia de quejas que estos presenten. Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses del Colegio de Postgraduados. Es el órgano de consulta y asesoría especializada integrado al interior del Colegio de Postgraduados para coadyuvar en la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta Institucional, el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para

	implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético.		
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).		
Fórmula	Número de denuncias presentadas en la Institución en materia de discriminación		
Fuente de datos y periodicidad	Los datos serán obtenidos mediante informes que rindan la Procuraduría Académica y el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses del Colegio de Postgraduados		
Comportamiento	Decreciente		
Metas	Ejercicio 2018 = 2 o más Ejercicio 2019 = 1 o ninguna		
Parámetros de Evaluación del Indicador 2016	SATISFACTORIO 0 ó ninguna	POCO SATISFACTORIO 2	INSATISFACTORIO 3 ó mas
Ruta Estratégica del Indicador	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Artículo 1 último párrafo Ley General de Responsabilidades Administrativas 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 2019-2024 Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal 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	Lcdo. Gabriel Martínez Hernández , Secretario Administrativo y Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses del Colegio de Postgraduados Mtra. María Alejandra Martínez Ramírez , Procuradora Académica del Colegio de Postgraduados		

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the bottom right and several smaller ones along the right margin.

6.6. 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 Secretaría 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 Ejercicio 2018: 81 o más Ejercicio 2019: 82 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 General de Responsabilidades Administrativas Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal 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
---------------------	---

6.7. 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 Ejercicio 2018: 86 o más Ejercicio 2019: 86 o más		
Parámetros de Evaluación del Indicador 2016	SATISFACTORIO 85 o más	POCO SATISFACTORIO 75	INSATISFACTORIO 70
Ruta Estratégica del Indicador	Ley General de Responsabilidades Administrativas Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación 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		

6.8. Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses del Colegio de Postgraduados

Indicador	Programa Anual de Trabajo 2019 del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses del Colegio de Postgraduados	
Descripción del Indicador	Integrar, aprobar y cumplir con las actividades de Programa Anual de Trabajo 2019	
Figura Responsable	Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Colegio de Postgraduados	
Objetivo de la Figura	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar las actividades a desarrollar en el presente ejercicio 2019 por el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses del Colegio de Postgraduados 2. Integrar y aprobar el Programa Anual de Trabajo 3. Cumplir al 100% las actividades del Programa Anual de Trabajo 2019 	
Definiciones	<p>Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses del Colegio de Postgraduados. Es el órgano de consulta y asesoría especializada integrado al interior del Colegio de Postgraduados para coadyuvar en la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta Institucional, el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético.</p> <p>Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses del Colegio de Postgraduados Actividades a desarrollarse en el ejercicio 2019 por parte del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses del Colegio de Postgraduados</p>	
Fórmula	Número de actividades reportadas como realizadas en el informe anual de actividades 2019/ Numero de actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo 2019	
Fuente de datos y periodicidad	La integración, revisión y cumplimiento será verificada mediante actas de sesiones ordinarias o extraordinarias y plataforma SSECCOE.	
Comportamiento	Constante	
Metas	Cumplir al 100% las actividades del Programa Anual de Trabajo 2019	
Parámetros de Evaluación del Indicador 2016	<p>SATISFACTORIO Cumplir al 100% las actividades del Programa Anual de Trabajo 2019</p>	<p>INSATISFACTORIO Cumplir al 90% o menos de las actividades del Programa Anual de Trabajo 2019</p>
Ruta Estratégica del Indicador	Ley General de Responsabilidades Administrativas	

Responsables	<p>Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación</p> <p>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</p> <p>Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal</p> <p>Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Colegio de Postgraduados</p>
---------------------	---

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, así como su modificación de fecha 22 de agosto de 2017, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses emite los presentes indicadores de cumplimiento y método de evaluación anual de resultados en Montecillo, Estado de México, a los veintinueve días del mes de mayo 2019.

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

Dr. Gabriel Martínez Hernández
 Secretario Administrativo y Presidente del
 Comité de Ética y de Prevención de
 Conflictos de Intereses del COLPOS

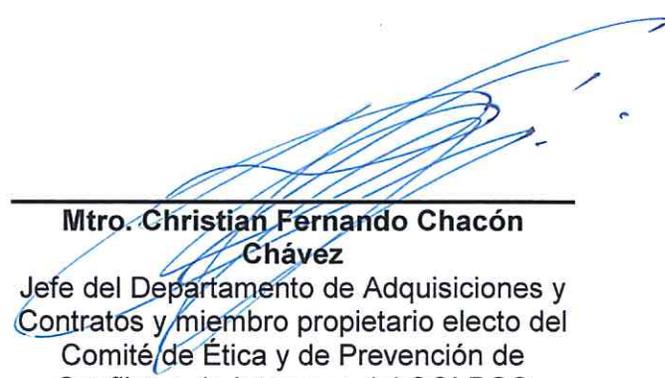
Lcdo. Juan Antonio Durán Suárez
 Titular de la Unidad de Transparencia y
 Secretario Ejecutivo del Comité de Ética y
 de Prevención de Conflictos de Intereses
 del COLPOS

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



Dr. Alejandro Alarcón

Director de Educación y miembro propietario electo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del COLPOS



Mtro. Christian Fernando Chacón Chávez

Jefe del Departamento de Adquisiciones y Contratos y miembro propietario electo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses 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 Intereses del COLPOS



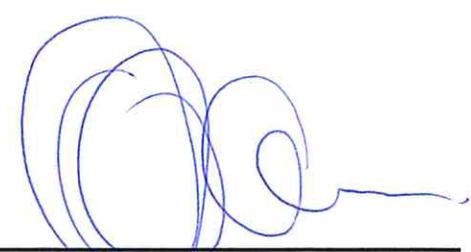
C.P. María Gabriela Martínez Quintana

Subdirectora Administrativa del Campus Tabasco y miembra propietaria electa del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del COLPOS



Dr. Juan Manuel Zaldívar Cruz

Profesor Investigador Asociado y miembro propietario electo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del COLPOS



Mtro. Mauricio Antonio Carmona Arellano

Investigador Asociado adscrito al Campus Campeche y miembro propietario electo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del COLPOS