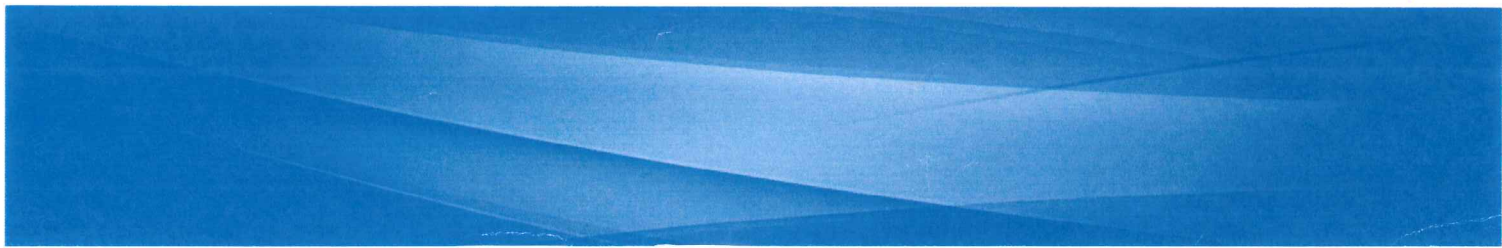


INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2017

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

COMISIÓN NACIONAL DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTE

[Handwritten signatures in purple and brown ink on the right margin]



INTEGRANTES COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

DR. OSCAR JUÁREZ DAVIS
PRESIDENTE
SUBDIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN

LIC. MARÍA DEL ROCIO MORENO PELÁEZ
SUPLENTE DEL PRESIDENTE
DIRECTORA DE DESARROLLO HUMANO

MTRA. MIRIAM KARINA ESCARTÍN HERRERA
SECRETARIA EJECUTIVA
SUBDIRECTORA DE INNOVACIÓN Y CALIDAD

LIC. MAYELA DEL CARMEN DE LA PEÑA RIGADA
SUPLENTE DE LA SECRETARIA EJECUTIVA
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

MTRO. ALFONSO GEOFFREY RECODER RENTERAL
TITULAR REPRESENTANTE DE LOS DIRECTORES DE ÁREA
DIRECTOR DE LA ENED

LIC. FRANCISCO CIRO ROJAS URBANO
SUPLENTE REPRESENTANTE DE LOS DIRECTORES DE ÁREA
DIRECTOR DE FINANZAS

LIC. JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ GONZÁLEZ
TITULAR REPRESENTANTE DE LOS SUBDIRECTORES DE ÁREA
SUBDIRECTOR DE SOPORTE AL SISTEMA NACIONAL DEL DEPORTE

LIC. CECILIA DOZAL HUIZAR
REPRESENTANTE DE LOS SUBDIRECTORES DE ÁREA
SUBDIRECTORA DE RECREACIÓN Y SERVICIO COMUNITARIO

LIC. MERLE ROMERO JAIMES
TITULAR REPRESENTANTE DE LOS JEFES DE DEPARTAMENTO
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN DEL DEPORTE ESTATAL Y

C. JOSÉ ALBERTO CORONA LIDES
SUPLENTE REPRESENTANTE DE LOS JEFES DE DEPARTAMENTO
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN

C. FERNANDO PÉREZ ACOSTA
TITULAR REPRESENTANTE DEL PERSONAL OPERATIVO

C. SAÚL VILCHIS MORENO
TITULAR REPRESENTANTE DEL PERSONAL OPERATIVO

LIC. LUIS EDUARDO VILLEGAS ROJAS
TITULAR REPRESENTANTE DEL PERSONAL OPERATIVO

ÍNDICE

Integrantes del CEPCI.....	1
Antecedentes	3
Informe Anual de Actividades	4
Resultados de la evaluación de la percepción de los servidores públicos.....	19
Firmas.....	21
Anexos	22

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

ANTECEDENTES

Conforme a lo establecido en el “ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos 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, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés”, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015, mismo que en el Numeral 6 Principios, Criterios y Funciones establece que se debe presentar un Informe Anual de Actividades y difundir permanentemente en la página de Internet de la CONADE.

El 23 de enero de 2018 se llevó a cabo la Sesión en donde se presentaron las acciones que se realizaron durante el año 2017, con el firme propósito de favorecer el comportamiento ético del personal de la Comisión, construyendo garantías que permitan disminuir conductas de corrupción imperando invariablemente en los servidores públicos una conducta con base en la **legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, transparencia y rendición de cuentas**, que fortalecen a esta Comisión, y que a su vez responden a las necesidades de la sociedad.

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2017

Objetivo:

Difundir la existencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), como órgano encargado de velar por la observación y cumplimiento de los valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.

Meta:

Que el personal de la CONADE tenga claridad sobre los servidores públicos que conforman el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Actividad:

Utilizar los recursos electrónicos existentes para dar a conocer al personal de la CONADE que se cuenta con un Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés y quienes son los miembros que lo integran. Asimismo, informar las ligas de acceso de Intranet y de la página WEB de la CONADE donde se encuentra el Código de Conducta, el cual incluye el directorio.

Resultado:

El personal de la CONADE, tomó conocimiento de los miembros que conforman el CEPCI, mediante la difusión por correo electrónico masivo, de los nombres de los integrantes, cargo dentro del CEPCI, así como el puesto actual que ocupan.

Autoevaluación:

100%

Objetivo:

Difundir la existencia del Código de Conducta a todo el personal de la CONADE el cual oriente y de certeza plena a sus servidores públicos.

Meta:

Que el personal de la CONADE conozca el contenido del Código de Conducta.

Actividad:

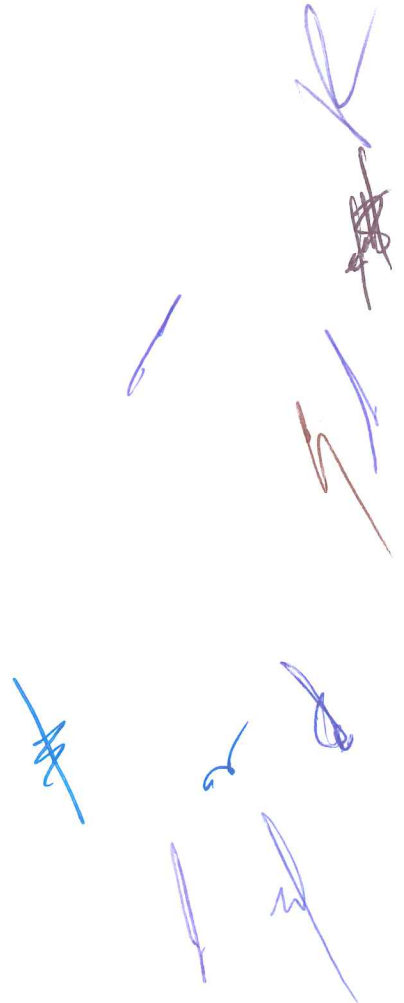
Utilizar los recursos electrónicos existentes para dar a conocer al personal de la CONADE que se cuenta con Código de Conducta. Informar las ligas de acceso de Intranet y de la página WEB de la CONADE donde se encuentra el Código de Conducta.

Resultado:

El personal que integra la CONADE conoce la existencia y contenido del Código de Conducta, adquiriendo el compromiso de promover la difusión de dicho Código de Conducta, así como respetar sus valores y preceptos, fomentando la honradez y el cumplimiento de la ley en el ejercicio de sus funciones.

Autoevaluación:

100%



Objetivo:

Capacitar y sensibilizar a los servidores públicos de la CONADE en los valores y principios constitucionales del Código de Ética, de las Reglas de Integridad y del Código de Conducta y que estos pasen a formar parte integral de las vivencias cotidianas de cada servidor público en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión.

Meta:

Que el personal de la CONADE tome como referencia de comportamiento y actuación los valores y principios constitucionales del Código de Ética, de las Reglas de Integridad y del Código de Conducta.

Actividad:

Realizar acciones de difusión y capacitación de los valores y principios constitucionales del Código de Ética, de las Reglas de Integridad y de los valores internos de la CONADE.

Resultado:

Se llevaron a cabo durante el ejercicio 2017 los siguientes cursos presenciales: inteligencia emocional, anticorrupción, relaciones públicas y humanas, manejo y control de estrés, liderazgo, el derecho a la no discriminación, manejo de conflictos, clima laboral, comunicación organizacional, relaciones públicas y personales, valores y autoestima transformacional, motivación y desarrollo del personal, administración del tiempo, plática introductoria en materia de transparencia, motivación laboral, valores transformacionales, superación personal y autoestima.

Cursos en línea (CONAPRED – INMUJERES)

Prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual, el ABC de la igualdad y la no discriminación, inclusión y discapacidad, diversidad sexual, inclusión y no discriminación, tolerancia y diversidad de creencias, Jóvenes, tolerancia y no discriminación, discriminación a personas que viven con VIH o Sida, prevención social de las violencias con enfoque antidiscriminatorio, pautas para un periodismo incluyente, el ABC de la accesibilidad web, medidas para la igualdad en el marco del Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, iguales y diferentes: la ciudadanía en procesos electorales, claves para la atención pública sin discriminación, por una vida libre de violencia contra las mujeres.

De lo anterior se desprende que fueron capacitados en este periodo 206 servidores públicos, de los cuales 104 son mujeres y 102 son hombres.

Autoevaluación:

100%

Objetivo:

Dar certeza y claridad sobre el procedimiento establecido para regular las nominaciones y elecciones de los miembros que conformarán el CEPCI de la CONADE.

Meta:

Que todo el personal de la CONADE conozca claramente el procedimiento que se estableció para la elección de los miembros que integran el Comité.

Actividad:

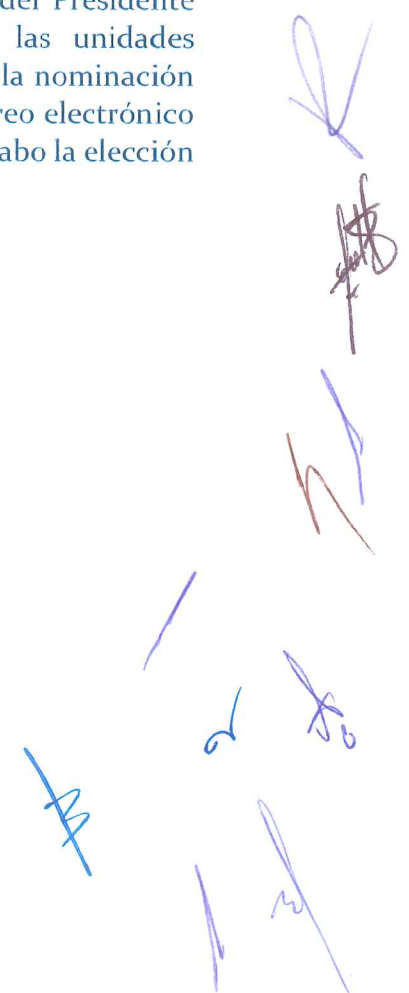
Difundir los requisitos a cumplir para ser miembro del CEPCI, así como el procedimiento para la elección y establecer el mecanismo de nominación; el Subdirector de cada Unidad Administrativa nominó a personal representante de la Subdirección a su cargo. Y la elección se llevó a cabo por medio de un sistema de votación electrónico.

Resultado:

Mediante memorándum número SA/DDH/1286/2017, la Suplente del Presidente del CEPCI, la Lic. María del Rocío Moreno Peláez envió a las unidades administrativas, la descripción de las actividades para llevar a cabo la nominación y la elección, de los miembros del CEPCI. Asimismo, mediante correo electrónico masivo se exhortó a los servidores públicos de la CONADE, llevar a cabo la elección de los miembros en el sistema electrónico que para ello se habilitó.

Autoevaluación:

100%



Objetivo:

Dar a conocer los requisitos que debe cumplir el servidor público para poder contender a un puesto dentro del CEPCI de la CONADE.

Meta:

Que todo el personal de la CONADE conozca los requisitos para poder contender a un puesto dentro del CEPCI de la CONADE.

Actividad

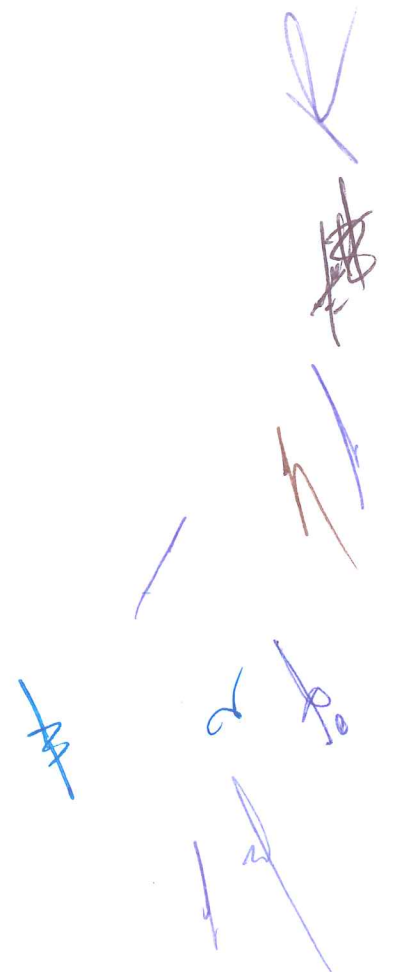
Elaboración de infografía de difusión interna en la que se expliquen las características a tener para poder ser considerado como candidato.

Resultado:

Mediante memorándum número SA/DDH/1286/2017, la Suplente del Presidente del CEPCI, la Lic. María del Rocío Moreno Peláez envió a las unidades administrativas, la descripción de las actividades para llevar a cabo la nominación, solicitando amablemente se lleve a cabo la difusión entre el personal que integra las diferentes áreas de la CONADE.

Autoevaluación:

100%



Objetivo:

Difundir la existencia del Procedimiento para someter quejas y/o denuncias ante el CEPCI por incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad, y el Código de Conducta y el Protocolo de Atención a Quejas y Denuncias.

Meta:

Que el personal de la CONADE conozca el procedimiento y el protocolo de verificación de quejas o denuncias.

Actividad:

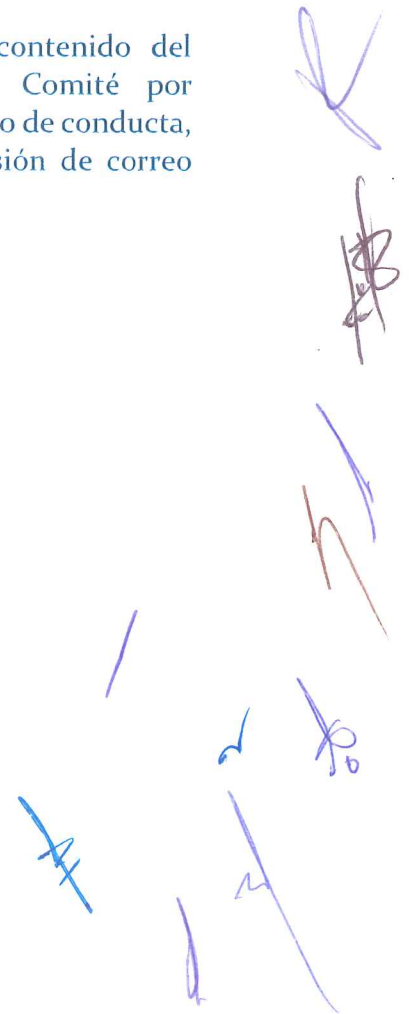
Utilizar los recursos electrónicos existentes para dar a conocer al personal de la CONADE que se cuenta con un Procedimiento para someter quejas y/o denuncias ante el Comité por incumplimiento al código de ética, las reglas de integridad, y el código de conducta, el protocolo de atención a quejas y denuncias. Informar las ligas de acceso de Intranet y de la página WEB de la CONADE donde se encuentran.

Resultado:

El personal que integra la CONADE conoce la existencia y contenido del Procedimiento para someter quejas y/o denuncias ante el Comité por incumplimiento al código de ética, las reglas de integridad, y el código de conducta, el protocolo de atención a quejas y denuncias, mediante la difusión de correo electrónico masivo.

Autoevaluación:

100%



Objetivo:

Vigilar de manera constante el cumplimiento del Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta de la CONADE.

Meta:

Que el 50% del personal de la CONADE conteste la encuesta de opinión.

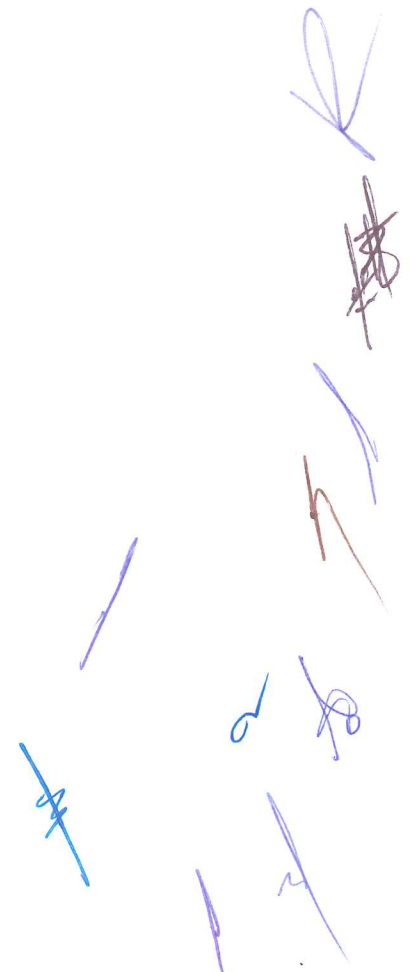
Actividad:

Implementar encuestas de opinión sobre la percepción de cumplimiento del Código de Ética y de las Reglas de Integridad en la CONADE. Realizar el análisis de procesos que permitan verificar de manera constante el cumplimiento del Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.

Resultado:

Esta actividad se llevará a cabo en el 2018, derivado de los cambios establecidos en el Código de Conducta de la CONADE, asimismo se someterá a consideración de los nuevos miembros del CEPCI, el cuestionario con el que se llevará a cabo dicha actividad

Autoevaluación:



Objetivo:

Mantener actualizado el Código de Conducta de la CONADE.

Meta:

Actualizar el Código de Conducta.

Actividad:

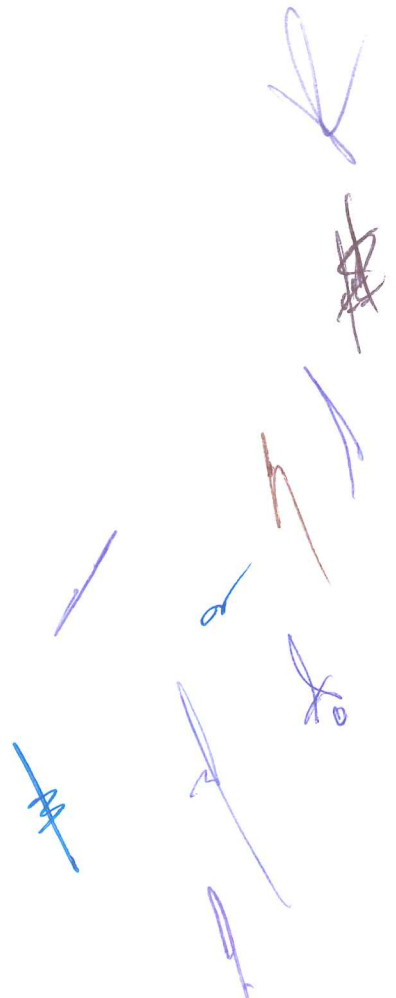
Realizar una revisión integral al contenido del Código de Conducta a efecto de mantenerlo actualizado con la legislación aplicable.

Resultado:

De las observaciones realizadas por la Secretaría de la Función Pública al Código de Conducta, se sometieron a consideración de los miembros del CEPCI, Modificaciones que fueron aprobadas por unanimidad en la Tercera Sesión Ordinaria 2017, del 7 de diciembre de 2017.

Autoevaluación:

100%



Objetivo:

Fomentar acciones de capacitación y sensibilización permanente entre los servidores públicos de la CONADE, en materia de respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género.

Meta:

Realizar campañas de difusión de las acciones de capacitación de valores y principios en materia de derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género.

Actividad:

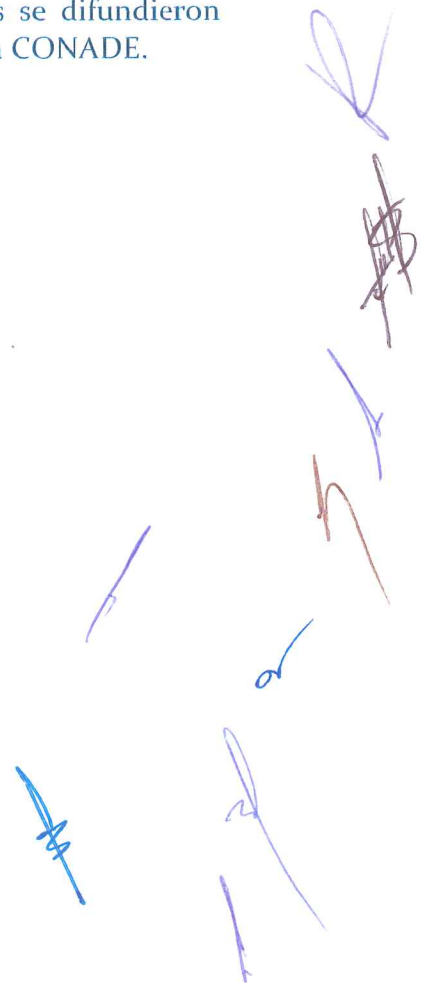
Promover las acciones encaminadas a la capacitación disminución de la brecha en los temas referentes a derechos humanos igualdad de género etc.

Resultado:

Se estableció una relación de colaboración con el CONAPRED, así como con el INMUJERES, para la impartición de cursos en línea, los cuales se difundieron mediante correo electrónico masivo a los servidores públicos de la CONADE.

Autoevaluación:

100%



Objetivo:

Reconocer las buenas prácticas en materia de ética e integridad entre los servidores públicos.

Meta:

Realizar enlaces institucionales con CONAPRED e INMUJERES para capacitación en línea.

Actividad:

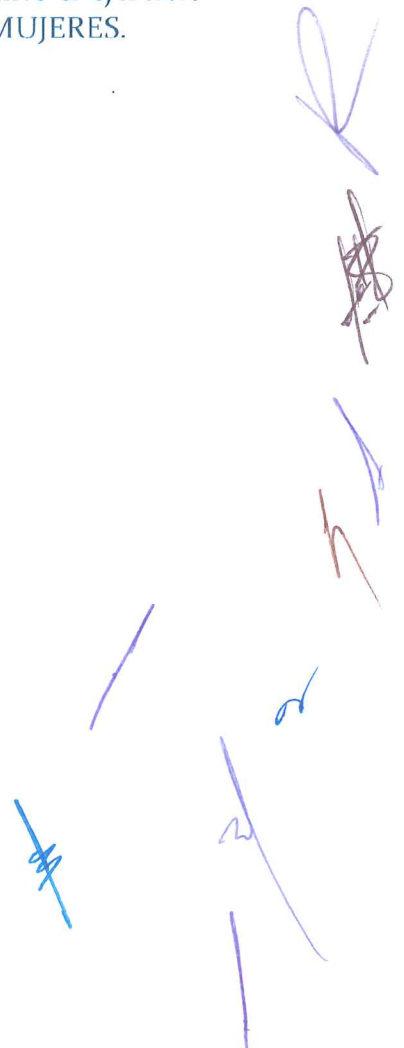
Realizar enlace institucional con otras dependencias, CONAPRED e INMUJERES para que personal de la CONADE, tome los cursos en línea que estas instancias ofrecen.

Resultado:

Se estableció enlace con el CONAPRED, mediante oficio número SA/DDH/034/2017, para la impartición de los cursos en línea durante el ejercicio 2017. Asimismo mediante diferentes correos electrónicos con el INMUJERES.

Autoevaluación:

100%



Objetivo:

Elaboración y presentación de un Informe Anual de Actividades.

Meta:

Elaborar y difundir los resultados obtenidos por parte de la CEPCI.

Actividad:

Elaborar y presentar en el mes de enero al Titular de la CONADE y a la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, el Informe Anual de Actividades.

Resultado:

En el mes de enero de 2018, se integrará el Informe Anual de Actividades 2017, el cual será presentado al Director General de la CONADE, así como a la Secretaría de la Función Pública, conforme al calendario establecido.

Autoevaluación:

100%



Objetivo:

Difundir la existencia del Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (HS y AS) a todo el personal de la CONADE el cual oriente y de certeza plena a sus servidores públicos.

Meta:

Que el personal de la CONADE conozca el contenido del Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (HS y AS).

Actividad:

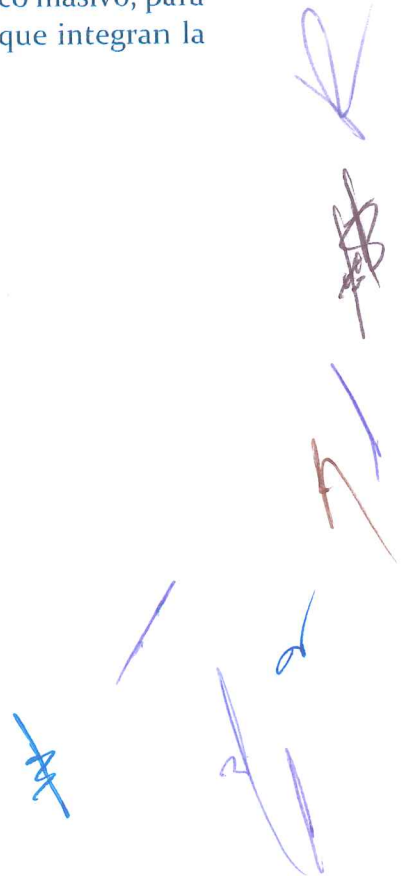
Utilizar los recursos electrónicos existentes para dar a conocer al personal de la CONADE el Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (HS y AS).

Resultados:

Se llevó a cabo la difusión del protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual (HS y AS) por correo electrónico masivo, para conocimiento y aplicación, en su caso, de los servidores públicos que integran la CONADE.

Autoevaluación:

100%



Objetivo:

Desarrollar acciones que puedan incidir en la mejora de los diversos procesos que se realizan al interior de la CONADE.

Meta:

Revisar y determinar el trámite, servicio, programa o proceso a mejorar.

Actividad:

Revisar y, en su caso, formular observaciones y recomendaciones por parte del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés a las Unidades Administrativas, para mejorar procesos y tramos de control en las que se detecten conductas contrarias a lo previsto a la normatividad.

Resultados:

En la primera sesión ordinaria 2017, de fecha 29 de marzo de 2017, el CEPCI determino lo siguiente:

Acuerdo 20170329-5.- Al respecto el Pleno del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés determinó que el proceso de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios, de la Dirección de Servicios, es aquel que resulta susceptible de mejora y se someterá a revisión y análisis entre los miembros del Comité y personal de la Dirección de Servicios.

Asimismo en la tercera sesión ordinaria 2017, de fecha 7 de diciembre de 2017, el CEPCI determino lo siguiente:

Acuerdo 20171207-5.- El Comité da por concluidos los trabajos relacionados con la mejora a los procesos involucrados en riesgos de posibles actos de corrupción, del proceso de Adquisiciones de la Dirección de Servicios, conforme a lo establecido por la Secretaría de la Función Pública

Autoevaluación:

100%



Objetivo:

Difundir la existencia de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Meta:

Que el personal de la CONADE conozca el contenido de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Actividad:

Utilizar los recursos electrónicos existentes para dar a conocer al personal de la CONADE que se cuenta con Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. Informar las ligas de acceso de Intranet y de la página WEB de la CONADE donde se encuentran las Bases.

Resultado:

Durante el ejercicio 2017, se llevó a cabo una campaña de difusión de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, mediante correo masivo a todos los servidores públicos que integran la CONADE

Autoevaluación:

100%



Objetivo:

Asegurar la celebración del mínimo anual de sesiones del CEPCI conforme a lo establecido en el acuerdo.

Meta:

Llevar a cabo por lo menos 3 Sesiones del CECPCI en el ejercicio 2017

Actividad:

Emitir las convocatorias, preparar la documentación que se presentará y, en su caso, discutirá, así como elaborar las actas de las sesiones.

Resultado:

El CEPCI emitió las convocatorias, la orden del día, así como las actas de las sesiones correspondientes en tiempo y forma y se llevaron a cabo conforme al siguiente cuadro:

Sesión	Tipo de sesión	Fecha
Primera	Extraordinaria	30 de enero de 2017
Primera	Ordinaria	29 de marzo de 2017
Segunda	Extraordinaria	7 de junio de 2017
Segunda	Ordinaria	29 de junio de 2017
Tercera	Ordinaria	7 de diciembre de 2017

Autoevaluación:

100%

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y EN SU CASO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Pregunta	Respondieron "Sí"	Respuestas "Válidas"	Valor del Indicador
3. En mi trabajo en el último año el Comité de Ética ha enviado o ha colocado mensajes o avisos sobre los temas de ética, integridad pública o conflicto de interés	37	46	80.43

Indicadores de percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, 2017.

Indicadores de percepción sobre el cumplimiento de los 5 principios y los 11 valores.

Dependencia que encabeza el sector: Secretaría de Educación Pública	
Principios / Calificación	
Legalidad	8.17
Honradez	8.12
Lealtad	8.08
Imparcialidad	7.96
Eficiencia	8.04
Valores / Calificación	
Integridad	8.07
Cooperación	8.12
Liderazgo	7.75
Transparencia	8.16
Rendición de cuentas	7.98
Interés Público	8.12
Respeto	8.25
Respeto a los Derechos humanos	8.32
Igualdad y no discriminación	8.32
Equidad de Género	8.26
Entorno Cultural y Ecológico	8.16

[Handwritten signatures and marks in blue and brown ink on the right side of the page.]

SEP

SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



FIRMAS



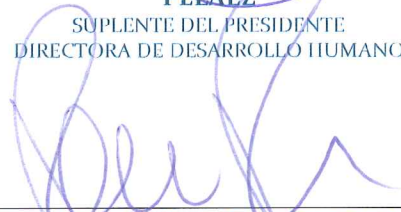
DR. OSCAR JUÁREZ DAVIS
PRESIDENTE
SUBDIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN



**LIC. MARÍA DEL ROCÍO MORENO
PELÁEZ**
SUPLENTE DEL PRESIDENTE
DIRECTORA DE DESARROLLO HUMANO



**MTRA. MIRIAM KARINA ESCARTÍN
HERRERA**
SECRETARÍA EJECUTIVA
SUBDIRECTORA DE INNOVACIÓN Y CALIDAD



**MTRO. ALFONSO GEOFFREY RECODER
RENTERAL**
TITULAR REPRESENTANTE DE LOS DIRECTORES DE
ÁREA
DIRECTOR DE LA ENED



LIC. JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ GONZÁLEZ
TITULAR REPRESENTANTE DE LOS SUBDIRECTORES DE
ÁREA
SUBDIRECTOR DE SOPORTE AL SISTEMA NACIONAL
DEL DEPORTE



LIC. MERLE ROMERO JAIMES
TITULAR REPRESENTANTE DE LOS JEFES DE
DEPARTAMENTO
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN DEL
DEPORTE ESTATAL Y MUNICIPAL



C. FERNANDO PÉREZ ACOSTA
TITULAR REPRESENTANTE DEL PERSONAL
OPERATIVO



C. SAÚL VILCHIS MORENO
TITULAR REPRESENTANTE DEL PERSONAL
OPERATIVO



LIC. LUIS EDUARDO VILLEGAS ROJAS
TITULAR REPRESENTANTE DEL PERSONAL
OPERATIVO



C. ROBERTO JORDÁN TALAVERA
INVITADO



LIC. DANIEL ISAAC PÉREZ MARTÍNEZ
TITULAR DEL ÁREA RESPONSABILIDADES Y DE QUEJAS Y
ASESOR REPRESENTANTE DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

ANEXOS

COMISIÓN NACIONAL DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTE

Asunto:

Concentrado anual de denuncias presentadas ante el CEPCI por presuntas vulneraciones a los principios y valores del Código de Ética, las Reglas de Integridad y la Prevención de Conflictos de Interés, Denuncias presentadas ante el CEPCI en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, así como de las denuncias presentadas ante el CEPCI por presuntos actos de discriminación.

Trimestre	Denuncias Generales	Hostigamiento sexual o Acoso Sexual	Discriminación
1º.	0	0	No aplica
2º.	1	0	No aplica
3º.	0	0	0
4º.	0	0	0
Anual	1	0	0

Fecha de la sesión en la que se aprobó el Informe Anual de Actividades: 23 de enero de 2017

B. Indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas.

Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Tipo
Índice de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	Nivel de cobertura acumulada de los programas y cursos sobre el tema de en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés respecto al total de servidores públicos del organismo	$\frac{\text{Total de servidores públicos capacitados en los temas de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés a partir de la integración del CEPCI}}{\text{Total de servidores públicos del organismo}} * 100$ <p>206 / 400 = .515 * 100 = 51.5%</p>	Porcentaje	Actuación del CEPCI
Índice de eficacia en la implementación de acciones de difusión	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones de difusión en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año	$\frac{\text{Número de acciones de difusión efectuadas}}{\text{Número de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia.}} * 100$ <p>11 / 11 = 1 * 100 = 100%</p>	Porcentaje	Actuación del CEPCI
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	$\frac{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad públicas o conflicto de interés que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés recibidas durante el año}} * 100$ <p>1 / 1 = 1 * 100 = 100%</p>		Actuación del CEPCI
Índice de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral	Indica el porcentaje de denuncias en materia de discriminación o violencia laboral que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	$\frac{\text{Número de denuncias por presuntos actos de discriminación o violencia laboral que son atendidas por el CEPCI en el año de referencia}}{\text{Número total de denuncias por presuntos actos de discriminación o violencia laboral que son (presentadas ante el CEPCI en el año de referencia)}} * 100$ <p>1 / 1 = 1 * 100 = 100%</p>	Porcentaje	Actuación del CEPCI
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	$\frac{\text{Número de actividades reportadas como realizadas en el Informe Anual de Actividades del año de referencia}}{\text{Número de actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo del año de referencia}} * 100$ <p>14 / 15 = .93 * 100 = 93%</p>	Porcentaje	Actuación del CEPCI