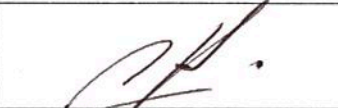





INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES (IAA 2018)

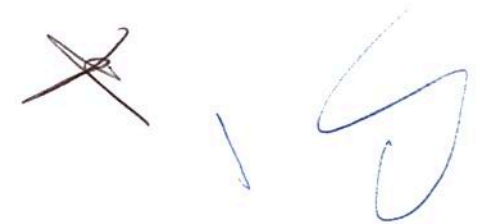
COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

del Instituto Nacional de Antropología e Historia

INTEGRANTES DEL CEPCI

1	PRESIDENTA TEMPORAL	IRMA NAVARRO HERRERA DIRECTORA DE FINANZAS	
2	MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL	OSCAR GONZÁLEZ GONZÁLEZ ASISTENTE ESPECIALIZADO EN CONTABILIDAD	
3	MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL	BERSAÍN CALZADA REYNOSO ANALISTA ESPECIALIZADO DE LA COORDINACIÓN NACIONAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	
4	MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL	JUAN CARLOS ORTEGA GONZÁLEZ ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO DE LA COORDINACIÓN NACIONAL DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	

* El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INAH contó con la autorización de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI), de la Secretaría de la Función Pública (SFP), para poder sesionar por única ocasión con cuatro Miembros Propietarios Temporales y que la Lic. Irma Navarro Herrera fungiera como Presidenta de dicho Comité.




INDICE

1. Introducción.
2. El Programa Anual de Trabajo (PAT) 2018, del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos e Interés (CEPCI), del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH).
3. Cumplimiento del Programa Anual de Trabajo del CEPCI.
4. Indicadores de cumplimiento del Código de Conducta y de actuación del CEPCI
5. Resultados de la Evaluación de la percepción de las personas Servidoras Públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética.
6. Capacitación de Servidores Públicos del INAH en 2018
7. Conclusiones
8. Relación de Denuncias recibidas por el Comité de Ética del INAH 2018



1.- Introducción

Cada año, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI, del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH), elaborara un Programa Anual de Trabajo (PAT). Se trata de una herramienta de planeación que le permite definir los objetivos y las metas que cumplirá durante su función sustantiva. Además, se establecen las fechas en las cuales deben iniciarse dichas actividades, pero también la fecha en la que deberá estar cubierta en su totalidad.

La elaboración del PAT está contemplada en la fracción VII, inciso o), de las *Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de Instituto Nacional de Antropología e Historia*. En él se establece que el CEPCI debe:

o) Presentar en el mes de enero al titular de la dependencia y a la Unidad, así como en su caso al Comité de Control y Desempeño Institucional durante la primera sesión del ejercicio fiscal siguiente, un informe anual de actividades que deberá contener por lo menos:

i. El seguimiento a las actividades contempladas en el programa anual de trabajo;

ii. El número de servidores públicos capacitados en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflictos de interés u otros temas relacionados;

iii. Los resultados de la evaluación que se hubiere realizado respecto del cumplimiento del Código de Conducta;

iv. El seguimiento de la atención de los incumplimientos al Código de Conducta, para lo cual deberá considerar el número de asuntos, fechas de recepción y los motivos; el principio o valor transgredido del Código de Ética; fecha y sentido de la determinación, y número de casos en que se dio vista al órgano interno de control, y

v. Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.

Este informe se difundirá de manera permanente en la página de Internet del INAH, observando los criterios que para tal efecto establezca la Unidad;

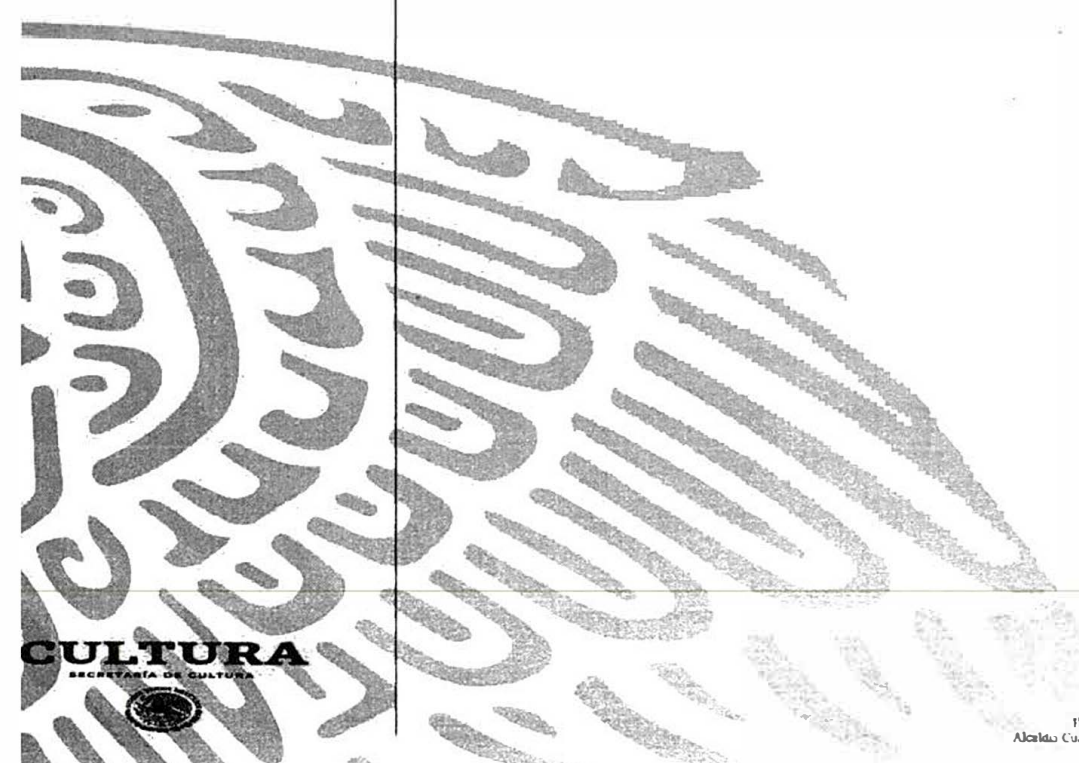
Debido a este mandato, y para facilitar el trabajo de los Comités de las distintas dependencias Federales, la Dirección General de Planeación y Diseño, Implementación y Evaluación de Políticas de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés, dependiente de la Secretaría de la Función Pública (SFP), publicó el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2018, y la Guía para la elaboración del Programa Anual de Trabajo 2018, documento que dio a conocer el día 21 de enero, del año 2018.



El propósito de éste; es ofrecer a los Comités orientación específica para la elaboración del PAT 2018; asimismo, les indicó que debían enfocar su trabajo en la *"promoción y difusión, entre los servidores públicos, del conocimiento y vivencia del Código de Ética, de las Reglas de Integridad y del Código de Conducta propio de cada dependencia o entidad"*.

A partir de dichos lineamientos, el Comité de este Instituto, elaboró y presentó su Programa Anual de Trabajo en la Segunda Sesión Ordinaria 2018, la cual se llevó a cabo el día 28 de marzo, del mismo año. Se programaron 17 actividades, las cuales tuvieron como base 5 temáticas, las cuales son:

- Capacitación y sensibilización,
- Difusión o divulgación,
- Mejora de procesos,
- Atención a denuncias y
- Actividades del CEPCI y colaboración con la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés (UEEPCI.)



2.- El Programa Anual de Trabajo (PAT) 2018, del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos e Interés (CEPCI), del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH)

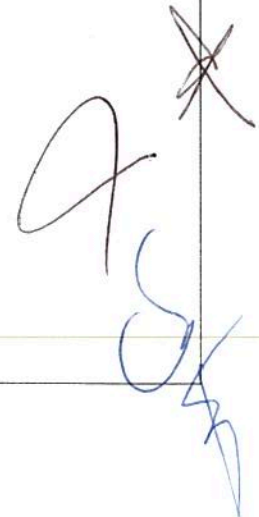
El Programa Anual de Trabajo 2018, del Comité de Ética del INAH quedó conformado de la siguiente manera:

Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Antropología e Historia 2018									
No	Tema	Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Conclusión	Mecanismo Verificación	Riesgo
1	Capacitación y Sensibilización	Capacitar a Servidores Públicos del INAH en cualquiera de las siguientes materias: Ética, Prevención de Conflictos de Interés, Acoso y Hostigamiento Sexual, Derechos Humanos, No discriminación y Equidad de Género.	Capacitar 723 servidores públicos del INAH (10% más que en 2017), en cualquiera de las siguientes materias: Ética, Prevención de Conflictos de Interés, Acoso y Hostigamiento Sexual, Derechos Humanos, No discriminación y Equidad de Género.	Cantidad de servidores públicos que recibieron al menos un curso en materia de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés en 2018/ Cantidad de servidores públicos planeados para recibir al menos una capacitación durante 2018*100	Impartir al personal del INAH, cursos de capacitación con alguna institución pública o privada en cualquiera de las siguientes materias: Ética, Prevención de Conflictos de Interés, Acoso y Hostigamiento Sexual, Derechos Humanos, No discriminación y Equidad de Género.	02/05/2018	19/12/2018	*Lista de Asistencia y *Constancias generadas por eventos, talleres o capacitaciones	Reducción o remplazo del personal del organismo



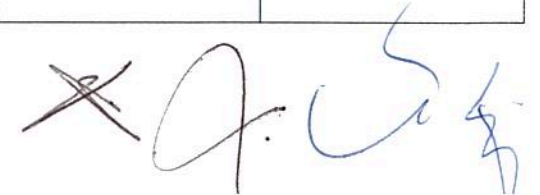
Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Antropología e Historia 2018

No	Tema	Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Conclusión	Mecanismo Verificación	Riesgo
2	Difusión o Divulgación	Difundir a los servidores públicos del INAH información sobre el CEPCI, normatividad, Ética, Prevención de Conflictos de Interés, Acoso y Hostigamiento Sexual, Derechos Humanos, No discriminación y Equidad de Género.	Llevar a cabo el 100% de las Actividades de Difusión programadas durante el año	Número de acciones de difusión efectuadas/ Número de acciones de difusión incluidas en el PAT 2018 del CEPCI *100	Enviar correo electrónico con información, oficios o infografías, sobre la existencia del CEPCI, sus atribuciones y alcances	02/04/2018	31/05/2018	*Copia electrónica de materiales de divulgación *Página web *Oficios	Intervención o injerencia de agentes ajenos afectan el trabajo del CEPCI
3					Enviar correo electrónico con oficio o infografía sobre el procedimiento para presentar denuncias ante el CEPCI.	02/05/2018	29/06/2018	*Copia electrónica de materiales de divulgación *Oficios	
4					Difundir al menos cuatro veces durante el año, por medios electrónicos el formato para presentar denuncias ante el CEPCI	02/04/2018	17/12/2018	*Copia electrónica de materiales de divulgación *Oficios	
5					Mantener actualizado el apartado correspondiente de la página web del INAH, la información relativa al CEPCI, normatividad, mecanismos para presentar denuncias y el formato para la presentación de denuncias.	01/01/2018	31/12/2018	*Copia electrónica de materiales de divulgación *Página web	
6					Enviar al menos cuatro correos electrónicos con oficio o infografías sobre Ética, Prevención de Conflictos de Interés, Acoso y Hostigamiento Sexual, Derechos Humanos, No discriminación y Equidad de Género.	09/04/2018	30/11/2018	*Copia electrónica de materiales de divulgación *Página web *Oficios	
7					Publicar en la página web del INAH los resultados de la ECCO 2017	02/04/2018	29/06/2018	*Oficio informado la publicación de los resultados *Link de la página de internet *Presentación de los resultados graficados	
8					Enviar al menos un correo electrónico al personal del INAH invitándolo a conocer los resultados obtenidos en la ECCO 2017 publicados en la página web del Instituto	02/04/2018	29/06/2018	*Oficio informado la publicación de los resultados *Link de la página de internet *Presentación de los resultados graficados	



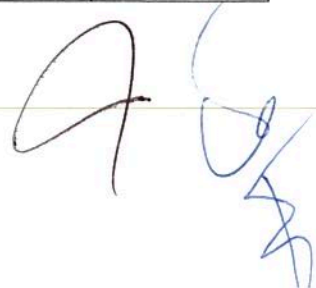
Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Antropología e Historia 2018

No	Tema	Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Conclusión	Mecanismo Verificación	Riesgo
9	Mejora de Procesos	Actualizar el marco normativo del CEPCI conforme a lo dispuesto por la Secretaría de la Función Pública	Actualizar el 100 % de los documentos normativos del CEPCI (Código de Conducta, Bases de Integración y funcionamiento del CEPCI, Procedimiento y Protocolo para someter denuncias ante el CEPCI)	Número de Documentos Actualizados / Número de Documentos Programados *100	Actualizar el Código de Conducta del INAH.	01/02/2018	29/03/2018	*Acta de Aprobación del Comité * Versión electrónica de Documento elaborado y aprobado por el Comité	Factores ambientales, sociales, de salud o seguridad pública o del entorno laboral, que afecten el desahogo de los asuntos del CEPCI
10					Actualizar las Bases para la Integración y funcionamiento del CEPCI.	01/02/2018	29/03/2018	*Acta de Aprobación del Comité * Versión electrónica de Documento elaborado y aprobado por el Comité	
11					Actualizar el Procedimiento y Protocolo para someter denuncias ante el CEPCI.	01/02/2018	29/03/2018	*Acta de Aprobación del Comité * Versión electrónica de Documento elaborado y aprobado por el Comité	
12					Implementación de la encuesta	01/06/2018	30/07/2018	* Copia electrónica de materiales de divulgación	
13	Gráfica de resultados	*Gráfica de los resultados obtenidos							
14	Informe de resultados	*Informe de Resultados de la Encuesta	Factores ambientales, sociales, de salud o seguridad pública o del entorno laboral, que afecten el desahogo de los asuntos del CEPCI						
15	Atención a Denuncias	Atender de manera eficaz y oportuna las denuncias presentadas ante el CEPCI	Atender dentro del plazo establecido en la normatividad, el 100% de las denuncias que se presenten en el año 2018.	Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflictos de interés que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido / Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflictos de interés recibidas durante el año *100	Atender las denuncias conforme los plazos establecidos en el Procedimiento y Protocolo para la atención de denuncias ante el CEPCI	01/01/2018	31/12/2018	*Registro de Quejas y Denuncias	Factores ambientales, sociales, de salud o seguridad pública o del entorno laboral, que afecten el desahogo de los asuntos del CEPCI

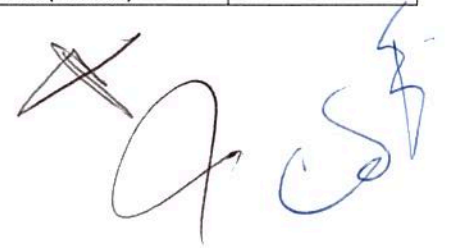


3.- Cumplimiento del Programa Anual de Trabajo 2018

INFORME DE RESULTADOS OBTENIDOS POR EL CEPCI EN 2018								
PAT 2018						IAA 2018		
PRIMER TRIMESTRE								
No.	Tema	Objetivo	Meta	Actividad	Inicio	Conclusión	Resultado	Autoevaluación
1	Mejora de procesos	Capacitar a Servidores Públicos del INAH en cualquiera de las siguientes materias: Ética, Prevención de Conflictos de Interés, Acoso y Hostigamiento Sexual, Derechos Humanos, No discriminación y Equidad de Género.	Capacitar 723 servidores públicos del INAH (10% más que en 2017), en cualquiera de las siguientes materias: Ética, Prevención de Conflictos de Interés, Acoso y Hostigamiento Sexual, Derechos Humanos, No discriminación y Equidad de Género.	Actualizar el Código de Conducta del INAH	01/02/ 2018	01/03/2018	Cumplido al 100% El 28 de marzo, del año 2018, durante la 2a Sesión Ordinaria del CEPCI, se aprobó la actualización del Código de Conducta del INAH, y se encuentra permanentemente difundido en la página: https://inah.gov.mx/etica-conducta-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/comite-de-etica-y-de-prevencion-de-conflictos-de-interes/codigo-de-conducta-de-los-servidores-publicos-del-instituto-nacional-de-antropologia-e-historia (Anexo 2)	100
2				Actualizar las Bases para la Integración y funcionamiento del CEPCI	01/02/ 2018	01/03/2018	Cumplido al 100% El 28 de marzo, del año 2018, durante la 2a Sesión Ordinaria del CEPCI, se aprobó la actualización del Código de Conducta del INAH, y se encuentra permanentemente difundido en la página: https://inah.gov.mx/etica-conducta-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/comite-de-etica-y-de-prevencion-de-conflictos-de-interes/bases-para-la-integracion-organizacion-y-funcionamiento-del-cepci (Anexo 3)	100
3				Actualizar el Procedimiento y Protocolo para someter denuncias ante el CEPCI	01/02/ 2018	01/03/2018	Cumplido al 100% El 28 de marzo, del año 2018, durante la 2a Sesión Ordinaria del CEPCI, se aprobó la actualización del Código de Conducta del INAH. Se encuentra permanentemente difundido en la página: https://inah.gov.mx/etica-conducta-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/comite-de-etica-y-de-prevencion-de-conflictos-de-interes/procedimiento-y-protocolo-para-la-atencion-de-denuncias-ante-el-cepci (Anexo 4)	100



SEGUNDO TRIMESTRE								
No.	Tema	Objetivo	Meta	Actividad	Inicio	Conclusión	Resultado	Autoevaluación
4	Capacitación y Sensibilización	Actualizar el marco normativo del CEPCI conforme a lo dispuesto por la Secretaría de la Función Pública	Actualizar el 100 % de los documentos normativos del CEPCI (Código de Conducta, Bases de Integración y funcionamiento del CEPCI, Procedimiento y Protocolo para someter denuncias ante el CEPCI)	Impartir al personal del INAH, cursos de capacitación con alguna institución pública o privada en cualquiera de las siguientes materias: Ética, Prevención de Conflictos de Interés, Acoso y Hostigamiento Sexual, Derechos Humanos, No discriminación y Equidad de Género.	02/05/2018	19/12/2018	Se capacitó a 806 servidores públicos del INAH en el Curso Básico de Derechos Humanos impartido por la Comisión Nacional de Derechos Humanos México.	100
5	Difusión o Divulgación	Difundir a los servidores públicos del INAH información sobre el CEPCI, normatividad, Ética, Prevención de Conflictos de Interés, Acoso y Hostigamiento Sexual, Derechos Humanos, No discriminación y Equidad de Género.	Llevar a cabo el 100% de las Actividades de Difusión programadas durante el año	Enviar correo electrónico con información, oficios o infografías, sobre la existencia del CEPCI, sus atribuciones y alcances	02/04/2018	31/05/2018	Cumplido al 100% El 30 de mayo se envió por correo electrónico masivo el oficio 2018/CE/078, en el que se dieron a conocer la existencia, atribuciones y alcances del CEPCI del INAH. (Anexo 5)	100
6				Enviar correo electrónico con oficio o infografía sobre el procedimiento para presentar denuncias ante el CEPCI.	02/05/2018	29/06/2018	Cumplido al 100% El 20 de junio se envió por correo electrónico institucional, de manera masiva a todo el personal del INAH, el oficio 2018/CE/079, en el que se informa sobre el procedimiento para presentar denuncias ante el CEPCI del INAH. (Anexo 6)	100
7				Publicar en la página web del INAH los resultados de la ECCO 2017	02/04/2018	29/06/2018	Cumplido al 100% El 12 de junio se publicaron los resultados de la ECCO 2017 en la página web del Instituto. (Anexo 7)	100
8				Enviar al menos un correo electrónico al personal del INAH invitándolo a conocer los resultados obtenidos en la ECCO 2017 publicados en la página web del Instituto	02/04/2018	29/06/2018	Cumplido al 100% El 29 de junio se envió por correo electrónico institucional, de manera masiva a todo el personal del INAH, el oficio 401.4C.1-2018/053, en el que se invita a conocer los resultados de la ECCO 2017. (Anexo 8)	100



TERCER TRIMESTRE								
No.	Tema	Objetivo	Meta	Actividad	Inicio	Conclusión	Resultado	Autoevaluación
9	Mejora de procesos	Realizar un diagnóstico sobre el cumplimiento de los principios y obligaciones éticos que la normatividad impone a los servidores públicos.	Implementar una encuesta que permita realizar un diagnóstico de cumplimiento de principios y obligaciones éticos de los servidores públicos del INAH.	Implementación de la encuesta	01/06/2018	30/07/2018	Cumplido al 100% Se aplicó la Encuesta de Evaluación Interna de Satisfacción del Código de Conducta de los servidores públicos del INAH, comenzó el 11 de julio y se cerró el día 26 de julio. (Anexo 9)	100
10				Gráfica de resultados			Cumplido al 100% El 30 de julio fueron publicados los resultados de la Encuesta de Evaluación Interna de Satisfacción en la página del Instituto y se puede consultar en la siguiente liga: https://inah.gob.mx/etica-conducta-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/comite-de-etica-y-de-prevencion-de-conflictos-de-interes/resultados-de-la-encuesta-de-satisfaccion-interna-del-codigo-de-conducta-2018 (Anexo 10)	100
11				Informe de resultados				




CUARTO TRIMESTRE								
No.	Tema	Objetivo	Meta	Actividad	Inicio	Conclusión	Resultado	Autoevaluación
12	Difusión o Divulgación	Difundir a los servidores públicos del INAH información sobre el CEPCI, normatividad, Ética, Prevención de Conflictos de Interés, Acoso y Hostigamiento Sexual, Derechos Humanos, No discriminación y Equidad de Género.	Llevar a cabo el 100% de las Actividades de Difusión programadas durante el año	Difundir al menos cuatro veces durante el año, por medios electrónicos el formato para presentar denuncias ante el CEPCI	02/04/2018	17/12/2018	Cumplido al 100% Los correos se enviaron los días: 04 de julio, 9 de agosto, 26 de octubre, 8 de noviembre del año 2018. (Anexo 11)	100
13				Mantener actualizado el apartado correspondiente de la página web del INAH, la información relativa al CEPCI, normatividad, mecanismos para presentar denuncias y el formato para la presentación de denuncias.	01/01/2018	31/12/2018	Cumplido al 100% El apartado ¿Quiénes somos? se ha mantenido actualizado al 100 %. Todos los documentos de carácter público, generados por el CEPCI, se pueden consultar en la liga: https://inah.gob.mx/etica-conducta-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/comite-de-etica-y-de-prevencion-de-conflictos-de-interes	100
14				Enviar al menos cuatro correos electrónicos con oficio o infografías sobre Ética, Prevención de Conflictos de Interés, Acoso y Hostigamiento Sexual, Derechos Humanos, No discriminación y Equidad de Género.	09/04/2018	30/11/2018	Cumplido al 100% Durante el año 2018, se enviaron por correo electrónico institucional masivo, infografías sobre Ética, No Discriminación, Equidad de Género y Hostigamiento Sexual, los días: 14, 20 y 22 de febrero; 9 de marzo; 2 y 30 de mayo; 4 y 30 de julio; 1 y 2 de octubre; y el 13 y 21 de noviembre. (Anexo 12)	100
15	Atención a Denuncias	Atender de manera eficaz y oportuna las denuncias presentadas ante el CEPCI	Atender dentro del plazo establecido en la normatividad, el 100% de las denuncias que se presenten en el año 2018.	Atender las denuncias conforme los plazos establecidos en el Procedimiento y Protocolo para la atención de denuncias ante el CEPCI	01/01/2018	31/12/2018	Cumplido al 100% Se recibieron 31 denuncias, de las cuales cuatro siguen en proceso de atención, el resto fueron cerradas. (Anexo 1)	100



4. Indicadores de cumplimiento del Código de Conducta y de actuación del CEPCI

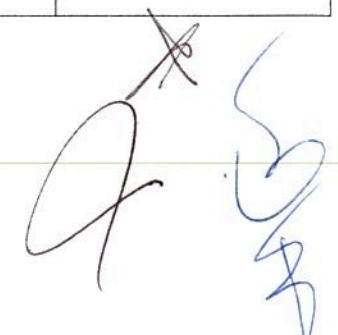
El día 8 de junio, del año 2018, la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés (UEEPCI), de la SFC, emitió un catálogo de 29 indicadores con el propósito de homogenizar la valoración de las acciones de los CEPCIs; pero también pretende que en un futuro sea factible estimar el rendimiento global de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

El objetivo de estos indicadores es, por un lado, ofrecer al CEPCI un valor de referencia sobre el alcance de sus esfuerzos en el año. Por otro lado, brindar a la UEEPCI elementos para identificar áreas de oportunidad de los Comités y, en su caso, reorientar o fortalecer las temáticas que serán evaluadas en los años por venir. La indicación era seleccionar mínimo 3 indicadores para el cumplimiento del Código de Conducta y mínimo 3 para evaluar la actuación del CEPCI.

Por esta razón, durante la Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Ética, la cual se realizó el 28 de marzo, del año 2018, se propusieron y aprobaron 6 indicadores, los cuales se muestran a continuación con la correspondiente calificación obtenida por la ejecución de las actividades establecidas en el PAT 2018:

INDICADORES PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA Y CONDUCTA.

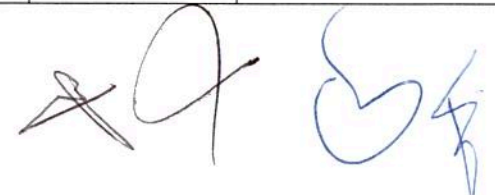
	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Tipo
7	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de respeto a los Derechos Humanos.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos respetan los Derechos Humanos de todas las personas y, de acuerdo con las competencias y atribuciones de cada quien, los garantizan, promueven y los protegen.	$\left(\frac{\left(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de respeto a los Derechos Humanos (preg.23)} \right) \cdot 10}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right)$	Porcentaje 9.12	Cumplimiento del Código de Ética /Código de Conducta
8	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de igualdad y no Discriminación.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos prestan sus servicios a todas las personas sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones, ni, bajo ningún pretexto o motivo, dan preferencias indebidas a otras personas.	$\left(\frac{\left(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de igualdad y no discriminación (preg.24)} \right) \cdot 10}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right)$	Porcentaje 9.1	Cumplimiento del Código de Ética /Código de Conducta




	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Tipo
9	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de equidad de Género.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos garantizan que mujeres y hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios que se brindan al público y, en lo aplicable, se conducen de igual manera con sus compañeras y compañeros de trabajo.	$\left(\frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Equidad de Género (preg.25)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right) \cdot 10$	Porcentaje 9.02	Cumplimiento del Código de Ética /Código de Conducta

INDICADORES PARA EVALUAR LA ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES SUSTANTIVAS.

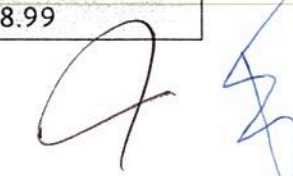
	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Tipo
14	Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto del total de servidores públicos que se planeó capacitar en el año.	$\left(\frac{\text{Cantidad de servidores públicos que recibieron al menos un curso en materia de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés en el año de referencia}}{\text{Cantidad de servidores públicos planeados para recibir al menos una capacitación durante el año de referencia}} \right) \cdot 100$ <p align="center"><i>(806/723) * 100 = 111%</i></p>	Porcentaje 111%	Actuación del CEPCI
16	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.	$\left(\frac{\text{Número de acciones de difusión efectuadas}}{\text{Número de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia}} \right) \cdot 100$ <p align="center"><i>(7/7) * 100 = 100</i></p>	Porcentaje 100%	Actuación del CEPCI
19	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.	$\left(\frac{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflictos de interés recibidas durante el año}} \right) \cdot 100$ <p align="center"><i>(31/31) * 100 = 100%</i></p>	Porcentaje 100%	Actuación del CEPCI



5. Resultados de la Evaluación de la percepción de las personas Servidoras Públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética

El día 12 de octubre, del año 2018, por medio de correo electrónico, la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI), de la SFP, envió al CEPCI el resultado de la Evaluación de la percepción de las personas Servidoras Públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética; notificó la participación de 763 Servidores Públicos adscritos al INAH, así como el cálculo de los Indicadores de Percepción sobre el cumplimiento de los Principios y Valores del Código de Ética 2018. El documento recibido contenía las siguientes calificaciones:

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad	
Principio	Legalidad	8.59	8.38	9.01	
	Honradez	8.51	8.4	9.03	
	Lealtad	8.57	8.27	8.94	
	Imparcialidad	8.38	8.18	8.98	
	Eficiencia	8.49	8.29	8.98	
Valor	Interés público	8.57	8.33	8.99	
	Respeto	8.6	8.42	9.04	
	Respeto a los Derechos Humanos	8.65	8.51	9.12	
	Igualdad y no discriminación	8.61	8.43	9.1	
	Equidad de Género	8.57	8.47	9.02	
	Entorno Cultural y Ecológico	8.58	8.5	9.13	
	Integridad	8.58	8.32	8.99	
	Cooperación	8.56	8.2	8.9	
	Liderazgo	8.37	7.96	8.8	
	Transparencia	8.61	8.4	9.01	
	Rendición de Cuentas	8.5	8.24	8.95	
	Calificación promedio		8.55	8.33	8.99

6. Capacitación de servidores públicos del INAH en 2018

Un total de 806 servidores públicos de carrera y eventuales del Instituto recibieron capacitación en el Curso Básico de Derechos Humanos impartido por la Comisión Nacional de Derechos Humanos México, superando la meta establecida de 723 servidores públicos.

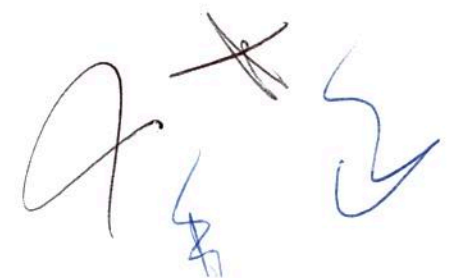
7. Conclusiones

El PAT 2018, como ya se dijo, debía enfocarse en la promoción y difusión de las funciones del CEPCI entre los servidores públicos adscritos al INAH. Por ello se programaron siete actividades para cumplir con este propósito, esto significó tres actividades más que el año anterior. Esta campaña de difusión impactó en los servidores públicos y en consecuencia se recibieron 31 denuncias, 11 denuncias más que en el año 2017.

La actualización el Procedimiento y protocolo para la atención denuncias ante el Comité, así como las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI, les permitieron a los miembros del CEPCI dar respuesta oportuna y pertinente a las 31 denuncias recibidas durante el año.

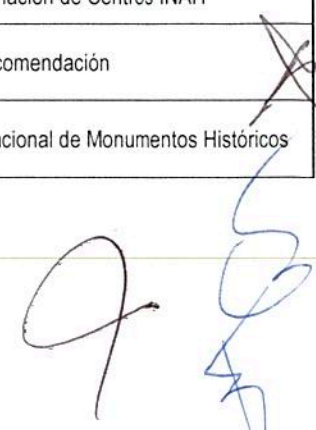
En el Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética 2017", implementado por la UEIPCI, participaron 763 personas adscritas al Instituto, 267 participantes más que en 2017. De igual forma y gracias a la campaña de difusión de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), en **2018**, aumentó el número de participantes, pues el 87.4% del universo programado participó, 3% más que en el año 2017.

Este aumento en las denuncias recibidas y atendidas en el CEPCI, al igual que el incremento en la participación en las diversas consultas a los servidores públicos del INAH, son el reflejo del trabajo constante de difusión emprendido en 2018 por el Comité. En el siguiente Ejercicio Fiscal, el CEPCI deberá atender las debilidades que fueron identificadas mediante las diversas encuestas implementadas en el año 2018.



8. Relación de Denuncias recibidas por el Comité de Ética del INAH 2018

Control de denuncias presentadas ante del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés 2018						
No.	Sexo de la persona denunciante	Sexo de la persona denunciada	Fecha de presentación	Fecha real de resolución	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Resultado
1	Mujer	Hombre	19/01/2018	30/01/2018	Acoso Sexual	Cerrado y remitido al OIC
2	Mujer	Hombre	02/02/2018	28/03/2018	Acoso Sexual	Cerrado y remitido al OIC
3	Mujer	Hombre	02/02/2018	28/03/2018	Acoso Sexual	Cerrado y remitido al OIC
4	Mujer	Mujer	20/02/2018	28/03/2018	Igualdad y No Discriminación	Cerrado por incompetencia
5	Mujer	Mujer/Hombre	27/02/2018	28/03/2018	Acoso laboral	Cerrado y remitido al OIC
6	Varios	Hombre	15/03/2018	28/03/2018	Transparencia	Cerrado y remitido al OIC
7	Mujer	Hombre	23/03/2018	28/03/2018	Hostigamiento sexual	Cerrado y remitido al OIC
8	Hombre	N/E	04/04/2018	25/09/2018	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado y remitido al Centro INAH Guanajuato
9	Mujer	Hombre	15/05/2018	25/09/2018	Acoso laboral	Cerrado por incompetencia
10	Hombre	Hombre	16/05/2018	25/09/2018	Acoso laboral	Cerrado por incompetencia
11	Mujer	No especificado	25/06/2018	25/09/2018	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado y remitido a la Coordinación de Centros INAH
12	Mujer	Hombre	02/07/2018	20/12/2018	Transparencia	Cerrado por incompetencia
13	Mujer	No especificado	31/07/2018	25/09/2018	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado y remitido a la Coordinación de Centros INAH
14	Mujer	Hombre	15/08/2018	20/12/2018	Transparencia	Cerrado sin recomendación
15	Hombre	No especificado	10/09/2018	25/09/2018	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado y remitido a la Coordinación Nacional de Monumentos Históricos



Control de denuncias presentadas ante del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés 2018

No.	Sexo de la persona denunciante	Sexo de la persona denunciada	Fecha de presentación	Fecha real de resolución	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Resultado
16	Hombre	Hombre	15/09/2018	20/12/2018	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado y remitido al Centro INAH Estado de México
17	Mujer	Hombre	17/09/2018	20/12/2018	Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual	Cerrado y remitido al OIC
18	Hombre	Mujer	21/09/2018	25/09/2018	Interés público	Cerrado y remitido al Centro INAH Michoacán
19	Hombre	Hombre	04/10/2018	20/11/2018	Interés público	Cerrado y remitido al Centro INAH Quintana Roo
20	Hombre	Hombre	11/10/2018	20/11/2018	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado y remitido al Centro INAH Estado de México
21	Mujer	No especificado	16/10/2018	20/11/2018	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado y remitido al Centro INAH Querétaro
22	Hombre	No especificado	26/10/2018	20/11/2018	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado y remitido al Centro INAH Estado de México
23	Mujer	Mujer	31/10/2018	20/11/2018	Igualdad y No Discriminación	Cerrado y remitido al Centro INAH Yucatán
24	Mujer	Hombre	03/11/2018	20/11/2018	Interés público	Cerrado y remitido al Centro INAH Veracruz
25	Mujer	Hombre	08/11/2018	Seguimiento	Cooperación	Seguimiento
26	Hombre	No especificado	09/11/2018	20/11/2018	Interés público	Cerrado y remitido al Centro INAH Yucatán
27	Mujer	Hombre	14/11/2018	Seguimiento	Interés público	Seguimiento



Resumen de denuncias 2018		
Valor o Principio vulnerado	Número de denuncias recibidas:	Total de denuncias recibidas por el CEPCI 2018
Interés Público	6	31
Entorno Cultural y Ecológico	9	
Hostigamiento sexual	2	
Equidad de Género	1	
Cooperación	1	
Igualdad y No Discriminación	2	
Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual	4	
Acoso laboral	3	
Transparencia	3	

