



CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2019

(IAA)



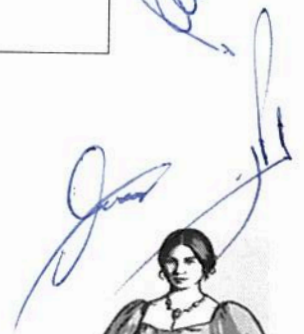
2020



INTEGRANTES DEL CEPCI

1	PRESIDENTE	ANTROP. PEDRO VELÁZQUEZ BELTRÁN SECRETARIO ADMINISTRATIVO
2	SECRETARIA EJECUTIVA	RUTH CEBADA ELIOSA SUBDIRECCIÓN DE ÁREA, DEL ÁREA SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DE LA COORDINACIÓN NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS
3	COORDINADOR NACIONAL PROPIETARIO	ANTROP. JOEL OMAR VÁZQUEZ HERRERA COORDINACIÓN NACIONAL DE CENTROS INAH
4	DIRECTORA DE ÁREA PROPIETARIA	LIC. EDITH VERGARA ESTEBAN DIRECCIÓN DEL ÁREA DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA COORDINACIÓN NACIONAL DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
5	JEFE DE DEPARTAMENTO PROPIETARIO	LIC. JOSÉ ENRIQUE GUZMÁN CABRERA DEPARTAMENTO DE LA COORDINACIÓN NACIONAL DE ASUNTOS JURÍDICOS
5	OPERATIVO PROPIETARIO	LIC. MAURICIO GARCÍA MACÍAS ASISTENTE DE ENLACE ADSCRITO A LA COORDINACIÓN NACIONAL DE RECURSOS FINANCIEROS
7	OPERATIVA PROPIETARIA	LIC. MARÍA DEL CARMEN BRISEÑO GONZÁLEZ ASISTENTE ESPECIALIZADO NIVEL T6 DEL MUSEO NACIONAL DE LAS INTERVENCIONES






INDICE

Introducción.

1. Cumplimiento del Programa Anual de Trabajo (PAT) 2019, del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos e Interés (CEPCI), del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH).
2. Reporte de los Indicadores de cumplimiento del Código de Conducta y de actuación del CEPCI 2019.
 - 2.1 Resultados de la Evaluación de la percepción de las personas Servidoras Públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética 2019.
3. Capacitación de Servidores Públicos del INAH durante el Ejercicio Fiscal 2019.
4. Otras actividades en las que participó el CEPCI durante el Ejercicio Fiscal 2019.
5. Relación de Denuncias recibidas por el Comité de Ética del INAH 2019.
6. Conclusiones.





Introducción

Con el propósito de cumplir con lo establecido en el inciso p), del apartado *De las funciones del Comité*, 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 2019*, mismo que a la letra dice:

1. Presentar en el mes de enero al titular del INAH 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 lo señalado en los Lineamientos Generales y en Guía que emita la Unidad. Este informe se difundirá de manera permanente en la página de Internet del INAH, observando los criterios que para tal efecto establezca la Unidad y en su caso, las áreas competentes.

Es por ello que, a continuación, se reportan las acciones ejecutadas por el CEPCI durante el Ejercicio Fiscal 2019, las cuales se definieron en el Programa Anual de Trabajo 2019.





1.- Cumplimiento del Programa Anual de Trabajo (PAT- 2019), del CEPCI, del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH)

A continuación, se presenta una tabla con las Actividades y Metas establecidas en el Programa Anual de Trabajo 2019, aprobado por el Comité durante la 2ª Sesión Ordinaria y de Instalación del CEPCI 2019, celebrada el 31 de mayo de 2019, así como el cumplimiento que se tuvo en cada una de éstas.

PAT 2019 aprobado por el CEPCI									Cumplimiento del PAT 2019 aprobado por el CEPCI	
No.	Tema	Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Conclusión	Mecanismo Verificación	Resultados	Porcentaje cumplido
1	Capacitación y Sensibilización	Capacitar al personal de todas la Unidades Administrativas en diversos temas relacionados con la Ética Pública.	Capacitar al menos 300 Servidores Públicos del INAH	(Cantidad de servidores públicos que recibieron <u>al menos un curso en materia de ética</u>) (Cantidad de servidores públicos que se planteó que recibieran al menos una capacitación)	Impartir cursos de capacitación con diversas instituciones Públicas o Privadas al personal del INAH en cualquiera de las siguientes materias: Ética y Prevención de Conflictos de Interés, Rendición de cuentas Atención ciudadana, y Resolución de conflictos, Liderazgo y Orientación a resultados	02/05/2019	19/12/2019	*Constancias de participación en los cursos	346 servidores públicos capacitados en: Servidor Público, Ciudadano Global, DDHHSSPP, Manejo de Juntas, Liderazgo, Seguridad e Higiene en el ambiente laboral, Tecnologías de la información para el Servidor Público, Las Medidas para la Igualdad en el marco de la LFPED. Constructor de paz, Trabajo en Equipo, Prepárate para la Certificación en atención de Hostigamiento y Acoso Sexual, Inducción a la igualdad entre hombres y mujeres	100%

(Handwritten signatures and initials)





Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

PAT 2019 aprobado por el CEPCI									Cumplimiento del PAT 2019 aprobado por el CEPCI	
No.	Tema	Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Conclusión	Mecanismo Verificación	Resultados	Porcentaje cumplido
2	Difusión y Divulgación	Que las personas servidoras públicas, conozcan el procedimiento y protocolo para presentar denuncias ante el CEPCI.	Difundir al menos dos veces por mes el procedimiento y el protocolo para presentar denuncias ante el CEPCI.	(Número de acciones de difusión efectuadas) / (Número de acciones de difusión incluidas en el PAT)	Difundir mediante correo electrónico institucional el procedimiento y protocolo para presentar denuncias ante el CEPCI.	02/05/2019	19/12/2019	Correos electrónicos	Se difundieron 16 láminas , dos por mes desde el 10 de mayo hasta el 19 de diciembre del 2019.	100%
3		Que las personas servidoras públicas conozcan el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	Difundir al menos dos veces por mes el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.		Difundir mediante correo electrónico institucional el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	02/05/2019	19/12/2019	Correos electrónicos	Se difundieron 19 láminas en total, a partir del 7 de mayo hasta el 30 de diciembre 2019.	100%
4		Que las personas servidoras públicas conozcan el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	Difundir al menos una vez al mes infografías relacionadas con el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.		Difundir mediante correo electrónico infografías relacionadas el tema de hostigamiento y acoso sexual (ejemplos de conductas de hostigamiento y acoso sexual, procedimiento para presentar quejas y denuncias, las personas que fungen como personas consejeras, etc.)	02/05/2019	19/12/2019	Correos electrónicos Infografías	En total se difundieron 16 láminas respecto del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual a partir del 13 de mayo hasta el 27 de diciembre del 2019.	100%

[Handwritten signatures and initials]





Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

PAT 2019 aprobado por el CEPCI									Cumplimiento del PAT 2019 aprobado por el CEPCI	
No.	Tema	Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Conclusión	Mecanismo Verificación	Resultados	Porcentaje cumplido
5	Difusión y Divulgación	Que las personas servidoras públicas conozcan el Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación	Difundir al menos dos veces por mes el Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación	(Número de acciones de difusión efectuadas)/(Número de acciones de difusión incluidas en el PAT)	Difundir mediante correo electrónico institucional el Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación	02/05/2019	19/12/2019	Correo electrónico	Se enviaron por correo electrónico institucional 16 láminas que difundían el Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación a partir del 6 de mayo hasta el 12 de diciembre del 2019.	100%
6		Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.	Difundir al menos una vez al mes infografías relacionadas con el Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación		Difundir mediante correo electrónico infografías relacionadas el tema de atención a los casos de discriminación (ejemplos de actos de discriminación, procedimiento para presentar quejas y denuncias en materia de discriminación, las personas que fungen como personas asesoras, etc.)	02/05/2019	19/12/2019	Correo electrónico e infografías	Se difundieron 17 láminas por correo electrónico institucional desde el 24 de mayo hasta el 13 de diciembre 2019.	100%

[Handwritten signatures and a small portrait of a woman]

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

PAT 2019 aprobado por el CEPCI									Cumplimiento del PAT 2019 aprobado por el CEPCI	
No.	Tema	Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Conclusión	Mecanismo Verificación	Resultados	Porcentaje cumplido
7	Difusión y Divulgación	Que las personas servidoras públicas conozcan el Nuevo Código de Ética del Gobierno Federal.	Difundir al menos una vez al mes el Nuevo Código de Ética del Gobierno Federal.	(Número de acciones de difusión efectuadas)/(Número de acciones de difusión incluidas en el PAT)	Difundir mediante correo electrónico institucional el Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.	02/05/2019	19/12/2019	Correo electrónico	Por medio de correo electrónico institucional se envió 13 veces la Carta invitación para que los servidores públicos del INAH conocieran el Código de Conducta de las personas servidoras públicas del INAH 2019 a partir del 8 de mayo hasta el 23 de diciembre del 2019.	100%
8		Que las personas servidoras públicas conozcan el Código de Conducta del INAH y otros temas relacionados con el CEPCI.	Difundir al menos una vez al mes el Código de Conducta del INAH.		Difundir mediante correo electrónico institucional el Código de Conducta del INAH	02/05/2019	19/12/2019	Correo electrónico	La Carta invitación para que los servidores públicos del INAH conocieran el Código de Conducta de las personas servidoras públicas del INAH 2019, se envió 11 veces por correo electrónico institucional, desde el 7 de junio hasta el 23 de diciembre del 2019.	100%

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



2020



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

PAT 2019 aprobado por el CEPCI									Cumplimiento del PAT 2019 aprobado por el CEPCI	
No.	Tema	Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Conclusión	Mecanismo Verificación	Resultados	Porcentaje cumplido
9	Difusión y Divulgación	Que las personas servidoras públicas conozcan el Código de Conducta del INAH y otros temas relacionados con el CEPCI.	Dar a conocer el contenido del Código de Conducta del INAH, entre otros temas relacionados con el comité.	(Número de acciones de difusión efectuadas) //(Número de acciones de difusión incluidas en el PAT)	Difundir mediante medios impreso y electrónicos el contenido del Código de Conducta del INAH, entre otros temas relacionados con el comité. (principios constitucionales, Valores del INAH, reglas de integridad, derechos humanos, conflictos de interés, igualdad de género y no discriminación, etc.)	02/05/2019	19/12/2019	Medios Impresos Medios electrónicos Sitio web del CEPCI-INAH	Se enviaron por correo institucional 35 láminas que difundieron los Principios y Valores contenidos en el Código de Conducta de las personas servidoras públicas del INAH 2019, a partir del 3 de mayo hasta el 20 de diciembre 2019.	100%
10		Promover la participación de las personas servidoras públicas del Instituto en la renovación de los Miembros Temporales del Comité	Lograr la participación de 50 personas servidoras públicas del Instituto en la elección de los nuevo miembros temporales del CEPCI		Campaña de promoción para participar en el proceso de postulación y elección de los miembros temporal del Comité	01/04/2019	12/04/2019	* Oficio invitación para participar en la Convocatoria *Difundir infográficas sobre el proceso de elección de los miembros del CEPCI.	Durante el Proceso de Postulación, participaron 20 personas servidoras públicas adscritas al INAH; asimismo, durante el Proceso de Elección, participaron 333 personas servidoras públicas adscritas al INAH.	100%

Handwritten mark

Handwritten mark



PAT 2019 aprobado por el CEPCI									Cumplimiento del PAT 2019 aprobado por el CEPCI	
No.	Tema	Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Conclusión	Mecanismo Verificación	Resultados	Porcentaje cumplido
11	Mejora de Procesos	Determinar el grado de conocimiento que tiene el personal de las áreas administrativas del INAH, involucradas en los procesos que desarrollan, sobre el CEPCI, el Código de Conducta y sus otros temas de ética pública.	Al menos 220 Servidores Públicos del INAH responderán la Encuesta de Satisfacción Interna de Código de Conducta 2019		Elaborar una Encuesta de Satisfacción Interna considerando temas del CEPCI, el Código de Conducta y otros temas relacionados con la ética pública.	15/07/2019	31/07/2019	*Encuesta de Satisfacción.	Se creó el cuestionario en la plataforma: MicrosoftForms: https://forms.office.com/Pages/DesignPage.aspx?origin=shell#FormId=fs8lw9eAtEypjzrjMpnmorL_oL34v5ZNnWfJCuBVF3pUM0Y5TjdYVIZMWIE2MkhXSFdUNUxHsk1PNy4u	100%
12					Recopilar e interpretar los resultados obtenidos de la encuesta de satisfacción	01/08/2019	15/08/2019	*Informe de resultados de la encuesta de satisfacción.	Se generó el documento titulado: Resultados de la Encuesta de Evaluación de Satisfacción Interna del Código de Conducta del INAH 2019	
13					Difundir los resultados obtenidos e identificar áreas de oportunidad dentro de las unidades administrativas del Instituto.	15/08/2019	30/08/2019	*Difusión de resultados. *Identificación de áreas de oportunidad.	El día 29 de agosto se envió por medio de correo electrónico masivo a todo el personal del INAH el documento: Resultados de la Encuesta de Evaluación de Satisfacción Interna del Código de Conducta del INAH 2019	

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures and date
2020

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
 "2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

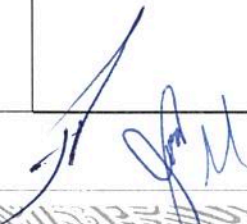
PAT 2019 aprobado por el CEPCI									Cumplimiento del PAT 2019 aprobado por el CEPCI	
No.	Tema	Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Conclusión	Mecanismo Verificación	Resultados	Porcentaje cumplido
14	Atención a Denuncias	Orientar a los servidores públicos del Instituto sobre los mecanismos para la presentación de denuncias ante el comité	Que todo el personal del INAH, conozca el formato para presentar denuncias ante el Comité, además de que se informe sobre los mecanismos para la su presentación ante el Comité.	(Número total de denuncias que son atendidas por el Comité dentro del plazo establecido)/(Número total de denuncias recibidas durante el año)	Difundir mediante correo electrónico, al menos una vez al mes el formato para presentar denuncias ante el Comité de Ética	02/05/2019	19/12/2019	Correo electrónico	Se enviaron por correo electrónico institucional 15 láminas relacionadas con el Formato de denuncias ante el CEPCI a partir del 8 de mayo hasta el 24 de diciembre 2019.	100%
15					Elaborar y difundir infografías, cada trimestre, las cuales contengan los mecanismos para la captación de denuncias, así como los elementos mínimos que estas deban contener.	02/05/2019	19/12/2019	Correo electrónico Infografías	En total se enviaron por correo electrónico institucional 17 láminas que contenía los elementos mínimos para presentar una denuncia ante el CEPCI desde el 3 de mayo hasta el 19 de diciembre del 2019.	100%
16					Crear un acceso directo a la información del CEPCI en la página principal del INAH	02/05/2019	19/12/2019	*Captura de pantalla	A partir del 29 de marzo del 2019, el CEPCI tiene un acceso directo a su información.	100%



2020

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
 "2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

PAT 2019 aprobado por el CEPCI									Cumplimiento del PAT 2019 aprobado por el CEPCI	
No.	Tema	Objetivo	Meta	Indicador	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Conclusión	Mecanismo Verificación	Resultados	Porcentaje cumplido
17		Apoyar a la UEIPPCI en la difusión e invitación a todo el personal para que conteste los diversos cuestionarios que emite la Unidad.	Al menos 300 servidores públicos de la Institución participen en responder los cuestionarios que emita la UEIPPCI.	Suma de las respuestas a la pregunta sobre la percepción de cumplimiento al valor equidad de género (preg. 24)/(Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones)	Realizar campañas de difusión a fin de que el personal de la Institución participen en el llenado de los cuestionarios emitidos por la UEIPPCI	02/09/2019	30/09/2019	Correos electrónicos Infografías	En total, 512 servidores públicos adscritos al INAH participaron en el Cuestionario de Percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética, 2019	100%
18	Actividades de Gestión del CEPCI, y colaboración con la UEIPPCI	Llevar a cabo las sesiones ordinarias del CEPCI.	Llevar a cabo por lo menos 4 sesiones ordinarias.	<p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre la percepción de cumplimiento al valor liderazgo (preg.28)/(Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones)</p> <p>Suma de las respuestas a la pregunta sobre la percepción de cumplimiento al valor transparencia (preg. 29)/(Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones)</p>	<p>Integrar la información de la sesión</p> <p>Convocar los integrantes del Comité a las sesiones.</p> <p>Elaborar el Acta de las Sesiones.</p>	31/01/2019	19/12/2019	<p>Presentaciones de las sesiones.</p> <p>Invitaciones a los Integrantes del Comité</p> <p>Actas de las sesiones.</p>	<p>4 Sesiones Ordinarias:</p> <p>1.- 31 de enero 2019,</p> <p>2.- 31 de mayo 2019,</p> <p>3.- 28 de agosto 2019</p> <p>4.- 28 de noviembre 2019</p> <p>2 Sesiones Extraordinarias:</p> <p>1.- 28 de marzo 2019</p> <p>2.- 28 de octubre 2019</p>	100%




2020

2. Reporte de los Indicadores de cumplimiento del Código de Conducta y de actuación del CEPCI 2019

Con el propósito de cumplir lo dispuesto por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI), de la Secretaría de la Función Pública (SFP), en el *Tablero de Control para la Evaluación integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, 2019*, publicado el 31 de enero del 2019; durante la 1ª Sesión Extraordinaria 2019, del CEPPCI, celebrada el 28 de marzo del 2019, el Comité aprobó e integró en el PAT del CEPCI 2019, siete Indicadores considerados en el *Catálogo de Indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Ética y del Código de conducta; y para evaluar la actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones*, emitido por dicha Unidad el 8 de junio de 2018.

Los indicadores se dividen en:

- Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta:
 - I. Principios: Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Economía Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Transparencia, Rendición de Cuentas, Competencia por mérito, Eficacia, Integridad y Equidad.
 - II. Valores: Interés Público, Respeto, Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad y no discriminación, Equidad de Género, Entorno Cultural y Ecológico, Cooperación y Liderazgo.

¹Estos indicadores son evaluados por la EUIPPCI, a partir de la Encuesta de Evaluación de la percepción de las personas Servidoras Públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética, como veremos en el apartado 2.



- Indicadores para evaluar la actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones²:
 - I. Capacitación,
 - II. Difusión,
 - III. Atención a Denuncias,
 - IV. Operación del Comité, y
 - V. Mejora de procesos.

El CEPCI incluyó en el PAT del CEPCI 2019, tres indicadores del primer tipo: Equidad de Género, Liderazgo y Transparencia; y cuatro del segundo: Capacitación, Difusión, Atención a Denuncias y Operación del Comité.

A continuación, se presenta una tabla en la que se muestran los indicadores aprobados por el CEPCI durante la 1ª Sesión Extraordinaria 2019, del CEPCI, se incluye la calificación obtenida durante el Ejercicio Fiscal 2019:

² Estos Indicadores son evaluados y calificados por el Comité a partir de comparar las actividades realizadas con las actividades programadas.



Reporte de los Indicadores de actuación del CEPCI y de cumplimiento del Código de Conducta 2019

TEMA	NOMBRE	FÓRMULA	FÓRMULA EN CIFRAS	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO
Cumplimiento del Código de Conducta	Percepción sobre el cumplimiento del valor de Equidad de género	(Suma de las respuestas a la pregunta sobre la percepción de cumplimiento al valor Equidad de género)/(Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones)	*Estas calificaciones fueron proporcionadas por la UEIPCI a través de correo electrónico el día 11 de diciembre de 2019.	8.65	Cumplimiento al Código de Ética/ Conducta
	Percepción sobre el cumplimiento del valor de Liderazgo	(Suma de las respuestas a la pregunta sobre la percepción de cumplimiento al valor Liderazgo)/(Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones)		8.01	Cumplimiento al Código de Ética/ Conducta
	Percepción sobre el cumplimiento del valor de Transparencia	(Suma de las respuestas a la pregunta sobre la percepción de cumplimiento al valor Transparencia)/(Total de servidores públicos que respondieron el cuestionario de percepciones)		8.57	Cumplimiento al Código de Ética/ Conducta
Capacitación	Porcentaje de Servidores Públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de Conflictos de Interés	(Cantidad de servidores públicos que recibieron al menos un curso en materia de ética)/(Cantidad de servidores públicos que se planteó que recibieran al menos una capacitación)* 100	$(346/300)*100= 115.33$	115%	Actuación CEPCI
Difusión	Indicador de eficiencia en la implementación de acciones de difusión	(Número de acciones de difusión efectuadas)/(Número de acciones de difusión incluidas en el PAT)* 100	$(143/88)*100= 162.5$	163%	Actuación CEPCI
Atención a Denuncias	Indicador general de eficiencia en la atención de denuncias	(Número total de denuncias que son atendidas por el Comité dentro del plazo establecido)/(Número total de denuncias recibidas durante el año)*100	$(45/46)*100= 97.82$	98%	Actuación CEPCI
Operación del Comité	Indicador de cumplimiento general de Comité	(Número de actividades reportadas como realizadas en el IAA)/(Número de actividades planeadas en el PAT)* 100	$(18/18)*100= 100$	100%	Actuación CEPCI









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

Durante el mes de noviembre del 2019, el Instituto participó en la *Encuesta de Evaluación de la percepción de las personas Servidoras Públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética*, implementada por la UEIPPCI con el propósito de calcular el desempeño de los Comités respecto de los Indicadores de Percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética 2019.

Posteriormente, el día 11 de diciembre de 2019, por medio de correo electrónico, la Unidad envió al Comité el resultado de dicha Evaluación, el cual contenía las calificaciones obtenidas en *los Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta*: Equidad de Género, Liderazgo y Transparencia, incluidos en el PAT-2019 del CEPCI, para que fueran integradas en el presente Informe.

A continuación, se presenta la cédula de calificación enviada por la UEIPPCI:



Resultados de la Evaluación de la percepción de las personas Servidoras Públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética 2019

Tema de Indicador	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principio	Legalidad	8.58	8.10	8.43
	Honradez	8.55	8.17	8.52
	Lealtad	8.49	7.80	8.13
	Imparcialidad	8.38	7.78	8.10
	Eficiencia	8.59	8.12	8.36
	Economía	8.64	8.17	8.42
	Disciplina	8.53	7.90	8.22
	Profesionalismo	8.57	7.94	8.23
	Objetividad	8.46	7.87	8.17
	Transparencia	8.71	8.27	8.57
	Rendición de cuentas	8.50	7.81	8.16
	Competencia por mérito	8.09	7.44	7.80
	Eficacia	8.55	7.98	8.27
	Integridad:	8.54	7.98	8.25
Equidad	8.54	8.00	8.33	
Valor	Interés Público	8.62	8.13	8.39
	Respeto	8.70	8.21	8.49
	Respeto a los Derechos Humanos	8.79	8.32	8.69
	Igualdad y no discriminación	8.76	8.33	8.64
	Equidad de género	8.70	8.30	8.65
	Entorno Cultural y Ecológico	8.73	8.42	8.82
	Cooperación	8.56	7.84	8.20
	Liderazgo	8.47	8.01	8.01

El Comité gestionó la capacitación de 347 servidores públicos (de mando y eventuales) adscritos al Instituto como a continuación se describe:

No.	Nombre del Curso	Institución	Número de servidores públicos capacitados
1	Prepárate para la Certificación en atención del hostigamiento y acoso sexual	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)	3
2	Inducción a la igualdad entre hombres y mujeres	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)	1
3	Las Medidas para la Igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación		4
4	Derechos Humanos y Violencia	Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)	1
5	Servidor Público	Fundación Carlos Slim	33
6	Ciudadano Global		79
7	Derechos Humanos para Servidores Públicos		44
8	Seguridad e Higiene en el ambiente laboral		1
9	Tecnologías de la Información para servidores públicos		58
10	Trabajo en equipo		5
11	Constructor de paz		1
12	Liderazgo		59
13	Manejo de Juntas de trabajo		58

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller initials.

4. Otras actividades en las que participó el CEPCI durante el Ejercicio Fiscal 2019

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de este Instituto, en cumplimiento con lo solicitado por la UEIPPCI, colaboró en siete campañas difundiendo material visual:

No.	Nombre de la Campaña	Medio de difusión	Número de acciones
1	Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal 2019, Principios y Valores del Servicio Público.	Correo electrónico institucional masivo a todo el personal del INAH	38 envíos masivos
2	Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal 2019, Juntos (as) transformaremos a México	Correo electrónico institucional masivo a todo el personal del INAH	4 envíos masivos
		Carteles	13 carteles colocados en el Edificio de Hamburgo 135, Ciudad de México
3	¿Qué es un conflicto de interés?	Correo electrónico institucional masivo a todo el personal del INAH	14 envíos masivos
4	Nueva Ética Pública	Correo electrónico institucional masivo a todo el personal del INAH	33 envíos masivos
5	Conoce el Nuevo Código de Conducta de tu Institución	Correo electrónico institucional masivo a todo el personal del INAH	12 envíos masivos
6	Tipo de Declaración	Correo electrónico institucional masivo a todo el personal del INAH	7 envíos masivos
7	Campaña en contra del robo de hidrocarburos	Correo electrónico institucional masivo a todo el personal del INAH	38 envíos masivos








Elección de los Miembros Temporales de los niveles jerárquicos: Coordinador Nacional, Subdirector/ Jefe de Departamento y dos Operativos

Durante el mes de diciembre de 2019, el Comité convocó a los servidores públicos adscritos al Instituto a participar en el Proceso de Elección de los Miembros Temporales de los niveles jerárquicos Coordinador Nacional, Subdirector/ Jefe de Departamento y dos Operativos.

- El proceso de nominación se llevó a cabo del 2 al 6 de diciembre,
 1. Durante este periodo, se envió diariamente por correo electrónico institucional a todo el personal la invitación para postularse o postular a un compañero.
- El Proceso de Elección se ejecutó del 9 al 13 de diciembre,
 1. Se habilitó la plataforma <https://forms.office.com/> con los nombres y cargos de los candidatos registrados,
 2. Se envió diariamente un correo electrónico institucional a todo el personal adscrito al INAH para invitarlos a participar en la elección de los Miembros Temporales del CEPCI.

Lo anterior con fundamento en el Segundo Transitorio del ACUERDO por el que se modifica el diverso 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.



5. Relación de Denuncias recibidas por el Comité de Ética del INAH 2019

Durante el Ejercicio Fiscal 2019, el Comité recibió un total de 48 denuncias, 36 de las cuales fueron concluidas, 11 aún están en proceso de atención y una más falta que el Comité la califique.

Cabe resaltar que 23 de las 48 denuncias fueron presentadas por hombres; 18 fueron interpuestas por mujeres; 3 denunciantes solicitaron el anonimato; 2 fueron presentadas de manera grupal; y dos más no proporcionaron datos de identificación, pero no solicitaron el anonimato.

Además, se detectó que el 41% de las denuncias recibidas por el CEPCI durante el 2019, reportaron presuntas violaciones al Valor Entorno Cultural y Ecológico; el 12.5% informaron de presuntas faltas al Principio de Legalidad.

A continuación, se muestra la relación de denuncias presentadas ante el CEPCI durante el Ejercicio Fiscal 2019, así como el Valor o Principio presuntamente agredido y la resolución dictada por el Comité:



RELACIÓN DE DENUNCIAS INTERPUESTAS ANTE EL CEPCI 2019

NO.	FECHA DE RECEPCIÓN	SEXO DE LA PERSONA DENUNCIANTE	SEXO DE LA PERSONA DENUNCIADA	VALORES O PRINCIPIOS PRESUNTAMENTE AGREDIDOS	RESOLUCIÓN
1	29/12/2018	Hombre	Mujer	Transparencia	Cerrado por incompetencia y remitido al Centro INAH Chiapas.
2	10/01/2019	Hombre	No especificado	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado y Remitido al Centro INAH Quintana Roo.
3	16/01/2019	Grupal	Mujer	Rendición de cuentas	Cerrado con recomendación.
4	21/01/2019	Hombre	No especificado	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrada por incompetencia y remitido a la Coordinación Nacional de Monumentos Históricos.
5	28/01/2019	Hombre	No especificado	Rendición de cuentas	Cerrado por incompetencia y remitido a la Dirección de Relaciones Laborales de la Coordinación Nacional de Recursos Humanos del INAH.
6	28/01/2019	Hombre	Hombre	Liderazgo	Cerrado y remitido a la Dirección de Personal de la Coordinación Nacional de Recursos Humanos del INAH.
7	01/02/2019	Hombre	No especificado	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado sin observación.




RELACIÓN DE DENUNCIAS INTERPUESTAS ANTE EL CEPCI 2019

No.	FECHA DE RECEPCIÓN	SEXO DE LA PERSONA DENUNCIANTE	SEXO DE LA PERSONA DENUNCIADA	VALORES O PRINCIPIOS PRESUNTAMENTE AGREDIDOS	RESOLUCIÓN
8	05/02/2019	No especificado	No especificado	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado sin observación.
9	19/02/2019	Anónimo	No especificado	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado por incompetencia y remitido a la Coordinación Nacional de Monumentos Históricos.
10	20/02/2019	Mujer	No especificado	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado por incompetencia y remitido a la Coordinación Nacional de Monumentos Históricos.
11	28/02/2019	Mujer	No especificado	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado sin observación.
12	02/03/2019	Hombre	No especificado	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado por incompetencia y remitido al Centro INAH Estado de México.
13	18/02/2019	Hombre	No especificado	Regla Información Pública	Cerrado y remitido al OIC en el INAH.
14	08/03/2019	Mujer	Mujer	Inclusión y No Discriminación	Cerrado con capacitación.
			Hombre	Principio Profesionalismo	



RELACIÓN DE DENUNCIAS INTERPUESTAS ANTE EL CEPCI 2019					
No.	FECHA DE RECEPCIÓN	SEXO DE LA PERSONAL DENUNCIANTE	SEXO DE LA PERSONA DENUNCIADA	VALORES O PRINCIPIOS PRESUNTAMENTE AGREDIDOS	RESOLUCIÓN
15	10/03/2019	Hombre	No especificado	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado sin recomendación.
16	11/03/2019	Hombre	No especificado	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado por incompetencia y remitido a la Coordinación Nacional de Arqueología.
17	15/03/2019	Mujer	Mujer	Liderazgo	Cerrado sin recomendación.
18	15/03/2019	Hombre	No especificado	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado por incompetencia y remitido al Centro INAH Estado de México.
19	30/03/2019	Hombre	Hombre	Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública 6. Recursos Humanos	Cerrado sin recomendación.
20	20/04/2019	Hombre	Hombre	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado por incompetencia y remitido al Centro INAH Puebla.
21	12/05/2019	Mujer	No especificado	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado por incompetencia y remitido al Centro INAH Yucatán, Coordinación Nacional de Antropología y Coordinación Nacional de Centros INAH

[Handwritten signatures and marks]





RELACIÓN DE DENUNCIAS INTERPUESTAS ANTE EL CEPCI 2019

No.	FECHA DE RECEPCIÓN	SEXO DE LA PERSONA DENUNCIANTE	SEXO DE LA PERSONA DENUNCIADA	VALORES O PRINCIPIOS PRESUNTAMENTE AGREDIDOS	RESOLUCIÓN
22	21/05/2019	Hombre	Mujer	Liderazgo	Cerrado y remitido al OIC.
23	21/05/2019	Hombre	Hombre	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado sin recomendación.
24	23/05/2019	Mujer	Hombre	Valor de No Discriminación, Regla de buen comportamiento	Cerrado con capacitación.
25	23/05/2019	Mujer	Hombre	Rendición de cuentas	Cerrado sin recomendación.
26	06/06/2019	Hombre	No especificado	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado por incompetencia y remitido a la Coordinación Nacional de Asuntos Jurídicos del INAH.
27	10/06/2019	Hombre	Mujer	Cooperación	Cerrado con capacitación.
28	18/06/2019	Mujer	Mujer	Liderazgo	Cerrado por incompetencia y remitido a la Dirección de Relaciones Laborales de la Coordinación Nacional de Recursos Humanos del INAH.
29	19/06/2019	Mujer	Mujer	La Regla de Contrataciones Públicas, licitaciones, permisos	En proceso.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom left]



RELACIÓN DE DENUNCIAS INTERPUESTAS ANTE EL CEPCI 2019					
No.	FECHA DE RECEPCIÓN	SEXO DE LA PERSONA DENUNCIANTE	SEXO DE LA PERSONA DENUNCIADA	VALORES O PRINCIPIOS PRESUNTAMENTE AGREDIDOS	RESOLUCIÓN
30	20/06/2019	Hombre	Mujer	Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública Transparencia y Recursos Humanos	Cerrado sin recomendación.
			Mujer	La Regla de Contrataciones Públicas, licitaciones, permisos	
31	11/07/2019	Grupal	Mujer	Legalidad	Cerrado por incompetencia y remitido a la Dirección de Relaciones Laborales de la Coordinación Nacional de Recursos Humanos del INAH.
32	12/07/2019	Mujer	Mujer	Legalidad	Cerrado por incompetencia y remitido a la Dirección de Relaciones Laborales de la Coordinación Nacional de Recursos Humanos del INAH.
33	15/07/2019	No especificado	No especificado	Entorno Cultural y Ecológico	Cerrado sin recomendación.
34	16/07/2019	Hombre	Hombre	Legalidad	Cerrado por incompetencia y remitido a la Dirección de Relaciones Laborales de la Coordinación Nacional de Recursos Humanos del INAH.
35	21/07/2019	Hombre	Hombre	Legalidad	Cerrado por incompetencia y remitido a la Dirección de Relaciones Laborales de la Coordinación Nacional de Recursos Humanos del INAH.
36	29/08/2019	Hombre	Hombre	Entorno Cultural y Ecológico	En proceso.

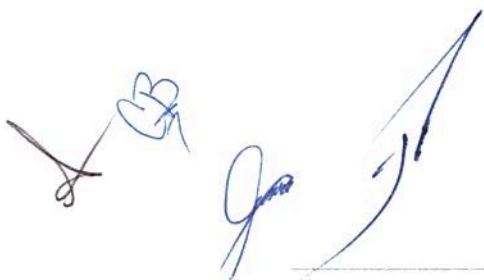


RELACIÓN DE DENUNCIAS INTERPUESTAS ANTE EL CEPCI 2019

No.	FECHA DE RECEPCIÓN	SEXO DE LA PERSONA DENUNCIANTE	SEXO DE LA PERSONA DENUNCIADA	VALORES O PRINCIPIOS PRESUNTAMENTE AGREDIDOS	RESOLUCIÓN
37	30/08/2019	Mujer	Hombre	El hostigamiento sexual	En proceso.
38	03/09/2019	Mujer	Hombre y Mujer	Legalidad	En proceso.
39	19/09/2019	Mujer	Hombre	Acoso Sexual	En proceso.
40	11/10/2019	Anónimo	Hombre	Entorno Cultural y Ecológico	En proceso.
41	19/10/2019	/ Hombre	No especificado	Interés Público	En proceso.
42	21/10/2019	Mujer	Hombres	Regla de Integridad Administración de bienes muebles e inmuebles	En proceso.
43	28/10/2019	Mujer	No especificado	Legalidad	En proceso.
44	05/11/2019	Mujer	Hombre	Entorno Ecológico y Cultural	En proceso.



RELACIÓN DE DENUNCIAS INTERPUESTAS ANTE EL CEPCI 2019					
No.	FECHA DE RECEPCIÓN	SEXO DE LA PERSONA DENUNCIANTE	SEXO DE LA PERSONA DENUNCIADA	VALORES O PRINCIPIOS PRESUNTAMENTE AGREDIDOS	RESOLUCIÓN
45	08/11/2019	Mujer	Mujer	Valor Respeto	En proceso.
46	26/11/2019	Mujer	Hombre	Corrupción y acoso laboral.	Archivada por falta de elementos mínimos de procedencia.
47	28/11/2019	Anónimo	Hombre	Regla de Integridad Recursos Humanos.	Cerrado por incompetencia y remitido a la Dirección de Relaciones Laborales de la Coordinación Nacional de Recursos Humanos del INAH.
48	19/12/2019	Hombre	No especificado	Entorno Ecológico y Cultural	Falta calificación.




Handwritten mark

Handwritten signature

6. Conclusiones

Al finalizar cada una de las actividades establecidas en el Programa Anual de Trabajo 2019, fueron analizados los resultados obtenidos de éstas, pero también los inconvenientes presentados durante la ejecución, el objetivo era detectar las oportunidades de mejora para implementarlas durante los próximos Ejercicios Anuales. Gracias a estos análisis, el Comité detectó las siguientes áreas de mejora:

- 1) Actualizar el Código de Conducta de las personas servidoras públicas del INAH de acuerdo con las recomendaciones hechas por la UEIPPCI.
- 2) Durante la ejecución de la Encuesta de Evaluación de Satisfacción interna del Cumplimiento del Código de Conducta del INAH 2019, se identificó que, el correo electrónico institucional masivo es una herramienta eficiente para difundir los temas propios del Comité, no obstante, es necesario utilizar otros mecanismos que permitan difundir estos temas entre los trabajadores que no tienen asignada una computadora para desempeñar sus funciones diarias dentro del Instituto.
- 3) Asimismo, se debe reforzar la difusión y capacitación sobre lo que significa ser servidor público, y en los Valores: Entorno Cultural y Ecológico, Liderazgo y Equidad de Género.
- 4) De igual manera, al analizarse los índices de participación de los servidores públicos del INAH en las distintas encuestas internas y de la SFP en las que intervino el Instituto, se determinó que las saturaciones diarias con invitaciones electrónicas a participar no funcionan, porque diluyen el interés de los servidores públicos en los ejercicios promocionados. Por lo cual, se propuso difundir las invitaciones a través de otros medios.



