



Act #	Indicador tipo a/b:	Indicador	Objetivo:	Meta	Logro	Observaciones
1	a) Indicadores para evaluar el cumplimiento de los códigos de ética y de conducta	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Legalidad.	Intensificar la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.	Que el 100% del personal de la Secretaría de Cultura reciba la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.	Se logró difundir al 100% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura y del INEHRM los valores, principios y reglas de integridad a través del Código de Ética y Conducta, infografías y posters que fueron difundidas a través de correos masivos y colocadas en diversos puntos de las instalaciones. De manera permanente el Código de Ética y Conducta se encuentra publicado en la página web institucional, así como en Sitios de Interés - Ética y temas relacionados", en la intranet para su consulta, ambas ligas fueron difundidas a través de correos electrónicos masivos.	
2	a) Indicadores para evaluar el cumplimiento de los códigos de ética y de conducta	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Honradez.	Intensificar la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos	Que el 100% del personal de la Secretaría de Cultura reciba la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.	Se logró difundir al 100% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura y del INEHRM los valores, principios y reglas de integridad a través del Código de Ética y Conducta, infografías y posters que fueron difundidas a través de correos masivos y colocadas en diversos puntos de las instalaciones. De manera permanente el Código de Ética y Conducta se encuentra publicado en la página web institucional, así como en Sitios de Interés - Ética y temas relacionados", en la intranet para su consulta, ambas ligas fueron difundidas a través de correos electrónicos masivos.	
3	a) Indicadores para evaluar el cumplimiento de los códigos de ética y de conducta	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Lealtad	Intensificar la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos	Que el 100% del personal de la Secretaría de Cultura reciba la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.	Se logró difundir al 100% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura y del INEHRM los valores, principios y reglas de integridad a través del Código de Ética y Conducta, infografías y posters que fueron difundidas a través de correos masivos y colocadas en diversos puntos de las instalaciones. De manera permanente el Código de Ética y Conducta se encuentra publicado en la página web institucional, así como en Sitios de Interés - Ética y temas relacionados", en la intranet para su consulta, ambas ligas fueron difundidas a través de correos electrónicos masivos.	
4	a) Indicadores para evaluar el cumplimiento de los códigos de ética y de conducta	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Imparcialidad.	Intensificar la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos	Que el 100% del personal de la Secretaría de Cultura reciba la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.	Se logró difundir al 100% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura y del INEHRM los valores, principios y reglas de integridad a través del Código de Ética y Conducta, infografías y posters que fueron difundidas a través de correos masivos y colocadas en diversos puntos de las instalaciones. De manera permanente el Código de Ética y Conducta se encuentra publicado en la página web institucional, así como en Sitios de Interés - Ética y temas relacionados", en la intranet para su consulta, ambas ligas fueron difundidas a través de correos electrónicos masivos.	
5	a) Indicadores para evaluar el cumplimiento de los códigos de ética y de conducta	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del principio de Eficiencia	Intensificar la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos	Que el 100% del personal de la Secretaría de Cultura reciba la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.	Se logró difundir al 100% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura y del INEHRM los valores, principios y reglas de integridad a través del Código de Ética y Conducta, infografías y posters que fueron difundidas a través de correos masivos y colocadas en diversos puntos de las instalaciones. De manera permanente el Código de Ética y Conducta se encuentra publicado en la página web institucional, así como en Sitios de Interés - Ética y temas relacionados", en la intranet para su consulta, ambas ligas fueron difundidas a través de correos electrónicos masivos.	
6	a) Indicadores para evaluar el cumplimiento de los códigos de ética y de conducta	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de Interés Público.	Intensificar la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos	Que el 100% del personal de la Secretaría de Cultura reciba la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.	Se logró difundir al 100% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura y del INEHRM los valores, principios y reglas de integridad a través del Código de Ética y Conducta, infografías y posters que fueron difundidas a través de correos masivos y colocadas en diversos puntos de las instalaciones. De manera permanente el Código de Ética y Conducta se encuentra publicado en la página web institucional, así como en Sitios de Interés - Ética y temas relacionados", en la intranet para su consulta, ambas ligas fueron difundidas a través de correos electrónicos masivos.	
7	a) Indicadores para evaluar el cumplimiento de los códigos de ética y de conducta	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de Respeto	Intensificar la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos	Que el 100% del personal de la Secretaría de Cultura reciba la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.	Se logró difundir al 100% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura y del INEHRM los valores, principios y reglas de integridad a través del Código de Ética y Conducta, infografías y posters que fueron difundidas a través de correos masivos y colocadas en diversos puntos de las instalaciones. De manera permanente el Código de Ética y Conducta se encuentra publicado en la página web institucional, así como en Sitios de Interés - Ética y temas relacionados", en la intranet para su consulta, ambas ligas fueron difundidas a través de correos electrónicos masivos.	
8	a) Indicadores para evaluar el cumplimiento de los códigos de ética y de conducta	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de Respeto a los Derechos Humanos.	Intensificar la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos	Que el 100% del personal de la Secretaría de Cultura reciba la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.	Se logró difundir al 100% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura y del INEHRM los valores, principios y reglas de integridad a través del Código de Ética y Conducta, infografías y posters que fueron difundidas a través de correos masivos y colocadas en diversos puntos de las instalaciones. De manera permanente el Código de Ética y Conducta se encuentra publicado en la página	

Handwritten signatures and initials in the right margin, including 'mp', 'R', 'X', 'f', 'p', 'X', 'd', 'A', 'B', 'D', 'R', 'm', 'y'.



Act #	Indicador tipo a/b:	Indicador	Objetivo:	Meta	Logro	Observaciones
					web institucional, así como en Sitios de Interés - Ética y temas relacionados", en la intranet para su consulta, ambas ligas fueron difundidas a través de correos electrónicos masivos.	
9	a) Indicadores para evaluar el cumplimiento de los códigos de ética y de conducta	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de Igualdad y no Discriminación.	Intensificar la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos	Que el 100% del personal de la Secretaría de Cultura reciba la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.	Se logró difundir al 100% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura y del INEHRM los valores, principios y reglas de integridad a través del Código de Ética y Conducta, infografías y posters que fueron difundidas a través de correos masivos y colocadas en diversos puntos de las instalaciones. De manera permanente el Código de Ética y Conducta se encuentra publicado en la página web institucional, así como en Sitios de Interés - Ética y temas relacionados", en la intranet para su consulta, ambas ligas fueron difundidas a través de correos electrónicos masivos.	
10	a) Indicadores para evaluar el cumplimiento de los códigos de ética y de conducta	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de Equidad de Género.	Intensificar la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos	Que el 100% del personal de la Secretaría de Cultura reciba la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.	Se logró difundir al 100% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura y del INEHRM los valores, principios y reglas de integridad a través del Código de Ética y Conducta, infografías y posters que fueron difundidas a través de correos masivos y colocadas en diversos puntos de las instalaciones. De manera permanente el Código de Ética y Conducta se encuentra publicado en la página web institucional, así como en Sitios de Interés - Ética y temas relacionados", en la intranet para su consulta, ambas ligas fueron difundidas a través de correos electrónicos masivos.	
11	a) Indicadores para evaluar el cumplimiento de los códigos de ética y de conducta	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de Integridad	Intensificar la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos	Que el 100% del personal de la Secretaría de Cultura reciba la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.	Se logró difundir al 100% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura y del INEHRM los valores, principios y reglas de integridad a través del Código de Ética y Conducta, infografías y posters que fueron difundidas a través de correos masivos y colocadas en diversos puntos de las instalaciones. De manera permanente el Código de Ética y Conducta se encuentra publicado en la página web institucional, así como en Sitios de Interés - Ética y temas relacionados", en la intranet para su consulta, ambas ligas fueron difundidas a través de correos electrónicos masivos.	
12	a) Indicadores para evaluar el cumplimiento de los códigos de ética y de conducta	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de Transparencia	Intensificar la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos	Que el 100% del personal de la Secretaría de Cultura reciba la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.	Se logró difundir al 100% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura y del INEHRM los valores, principios y reglas de integridad a través del Código de Ética y Conducta, infografías y posters que fueron difundidas a través de correos masivos y colocadas en diversos puntos de las instalaciones. De manera permanente el Código de Ética y Conducta se encuentra publicado en la página web institucional, así como en Sitios de Interés - Ética y temas relacionados", en la intranet para su consulta, ambas ligas fueron difundidas a través de correos electrónicos masivos.	
13	a) Indicadores para evaluar el cumplimiento de los códigos de ética y de conducta	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de Rendición de cuentas	Intensificar la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos	Que el 100% del personal de la Secretaría de Cultura reciba la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.	Se logró difundir al 100% de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura y del INEHRM los valores, principios y reglas de integridad a través del Código de Ética y Conducta, infografías y posters que fueron difundidas a través de correos masivos y colocadas en diversos puntos de las instalaciones. De manera permanente el Código de Ética y Conducta se encuentra publicado en la página web institucional, así como en Sitios de Interés - Ética y temas relacionados", en la intranet para su consulta, ambas ligas fueron difundidas a través de correos electrónicos masivos.	

Handwritten initials

Handwritten signatures and initials



Act #	Indicador	Indicador	Objetivo:	Meta	Logro	Observaciones
14	b) indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de capacitación	Impartir capacitación a los servidores públicos de la Secretaría de Cultura en los valores y principios del Código de Ética y de Conducta, las Reglas de Integridad, y en materias específicas, respeto a los Derechos Humanos, la Igualdad de Género, la prevención, atención a la discriminación, prevención al hostigamiento y acoso, y Violencia Laboral.	Impartir 5 cursos a los servidores públicos de la Secretaría de Cultura que contengan los temas de los valores y principios del Código de Ética y de Conducta, las Reglas de Integridad, y en materias específicas, respeto a los Derechos Humanos, la Igualdad de Género, la prevención a la discriminación, prevención al hostigamiento y acoso, y Violencia Laboral.	A través de la Dirección de Planeación y Desarrollo del Capital Humano, en el Programa Anual de Capacitación 2019 se brindó una amplia gama de cursos de sensibilización y capacitación en materia de ética, hostigamiento sexual y acoso sexual, derechos humanos y temas relacionados, permitiendo que las personas públicas tuvieran diversas alternativas de temas, fechas y duración a fin de seleccionar sus cursos de capacitación. Por otra parte, el Director General de Administración y Secretario Ejecutivo del CEPCL, logró con apoyo del CONVAVIM, ofrecer dos talleres, uno sobre "lenguaje no sexista e incluyente" y "Prevención de la Violencia Laboral". Se promovió entre todo el personal, la capacitación a través del Curso "Prepárate para la certificación en atención del hostigamiento y acoso sexual. Curso para Personas Consejeras", por lo que, con base en las constancias presentadas, se informa que se triplicó el número de Personas Consejeras en la Secretaría de Cultura, y en el INEHRM. En la Secretaría de Cultura y en el INEHRM, el Presidente del CEPCL y el Comisionado de Ética e Integridad, promovieron entre las personas servidoras públicas, los cursos de capacitación y sensibilización en línea y presenciales, brindando todas las facilidades y herramientas necesarias.	
15	b) indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas	Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.	Promover la capacitación dirigida a los servidores públicos de la Secretaría de Cultura y del Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México (INEHRM) interesados en certificarse como Personas Consejeras.	Que al menos se cuente con 2 Personas Consejeras.	A través de la Dirección de Planeación y Desarrollo del Capital Humano, en el Programa Anual de Capacitación 2019 se brindó una amplia gama de cursos de sensibilización y capacitación en materia de ética, hostigamiento sexual y acoso sexual, derechos humanos y temas relacionados, permitiendo que las personas públicas tuvieran diversas alternativas de temas, fechas y duración a fin de seleccionar sus cursos de capacitación. Por otra parte, el Director General de Administración y Secretario Ejecutivo del CEPCL, logró con apoyo del CONVAVIM, ofrecer dos talleres, uno sobre "lenguaje no sexista e incluyente" y "Prevención de la Violencia Laboral". Se promovió entre todo el personal, la capacitación a través del Curso "Prepárate para la certificación en atención del hostigamiento y acoso sexual. Curso para Personas Consejeras", por lo que, con base en las constancias presentadas, se informa que se triplicó el número de Personas Consejeras en la Secretaría de Cultura, y en el INEHRM. En la Secretaría de Cultura y en el INEHRM, el Presidente del CEPCL y el Comisionado de Ética e Integridad, promovieron entre las personas servidoras públicas, los cursos de capacitación y sensibilización en línea y presenciales, brindando todas las facilidades y herramientas necesarias.	
16	b) indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión	Intensificar la difusión del conocimiento del personal de la Secretaría de Cultura el Código de Conducta, Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	Informar al 100% del personal de la Secretaría de la existencia del Código de Conducta, Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	El 19 de julio de 2019, se formalizó la actualización del Código de Ética y Conducta de la Secretaría y del INEHRM, a partir de esa fecha se inició una intensa y permanente campaña de difusión a través de correos electrónicos, pláticas de sensibilización, infografías, y posters. El Código de Ética y Conducta fue incorporado en la página web institucional, así como en Sitios de Interés - Ética y temas relacionados", en la intranet para su consulta, ambas ligas fueron difundidas a través de correos electrónicos masivos. Por otra parte, se incluyó la difusión del Código de Ética y Conducta a todas las personas servidoras públicas de nuevo ingreso a través de su incorporación en el Manual de Inducción y las sesiones de capacitación efectuadas por la Dirección General de Administración.	
17	b) indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas	Indicador general de eficacia en la atención de denuncias	Promover el uso del Procedimiento para la presentación y seguimiento de denuncias por presunto incumplimiento al Código de Conducta, Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Cultura que es aplicable a los casos relacionados con de Ética, Integridad Pública y Conflictos de Interés.	Atender y dar seguimiento al 100% de los casos que se presenten al CEPCL en materia de Ética, Integridad Pública y Conflictos de Interés.	El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, en la atención y seguimiento de las denuncias, aplicó la normatividad vigente, es específico lo señalado en el Procedimiento interno para la presentación, atención y seguimiento de las Denuncias. El CEPCL atendió el 100% de las denuncias recibidas, totalizando lo siguiente: 28 denuncias, (una de ellas grupal con la participación de 12 personas servidoras públicas como la pare denunciante); de las cuales 20 fueron por faltas a valores, principios y reglas de integridad, y 8 por hostigamiento sexual y acoso sexual. En todos los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual se privilegió la protección de la integridad física y psicológica de las presuntas víctimas.	
18	b) indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Promover la participación de los integrantes del CEPCL en las actividades programadas por el mismo comité y por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI).	Que los servidores públicos de la Secretaría atiendan las solicitudes de la Unidad.	De manera permanente, el Presidente y el Secretario Ejecutivo del CEPCL promovieron en todas las sesiones ordinarias y extraordinarias la participación de los integrantes en las actividades del Programa Anual de Trabajo 2019, el Programa Anticorrupción 2019 y las campañas de difusión de los principios, valores, reglas de integridad, el Código de Ética y Conducta, los Pronunciamientos de Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual en la Secretaría de Cultura y el de Cero tolerancia a la Corrupción, en este último caso, promoviendo la participación de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la dependencia, cuyo Titular también forma parte integrante del Comité.	

2 mgp
 #40
 X
 L
 X
 R.R.P.
 m
 G



Act #	Indicador	Indicador	Objetivo:	Meta	Logro	Observaciones
19	b) indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Mejorar la realización de actividades del CEPCI para la presentación y seguimiento de denuncias por presunto incumplimiento al Código de Conducta, Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Cultura.	Actualizar el Procedimiento para la presentación y seguimiento de denuncias por presunto incumplimiento al Código de Conducta, Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Cultura que es aplicable a los casos relacionados con de Ética, Integridad Pública y Conflictos de Interés.	El Subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, estableció como mejor práctica, la promoción y descripción del Procedimiento interno para la atención y seguimiento de las Denuncias en la Secretaría de Cultura y en el INEHRM. El CEPCI creó un grupo de trabajo para la actualización del Procedimiento interno, el cual fue integrado por personas servidoras públicas de diversas unidades responsables y presentado en las sesiones del Comité.	
20	b) indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Actualizar el Código de Conducta, Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Cultura.	Actualizar el Código de Conducta, Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Cultura.	El Código de Ética y Conducta se actualizó oportunamente en términos de lo señalado en la Guía que para tal efecto publicó la SFP, destacando el mecanismo de participación, a través del cual todas las personas servidoras públicas de la Secretaría y del Instituto, tuvieron oportunidad de enviar sus comentarios, observaciones y sugerencias para contribuir en la actualización del Código. A través del oficio OIC.48.toic/0607/2.19, el Titular del Órgano Interno de Control emitió la aprobación del "Código de Ética y Conducta de la Secretaría de Cultura", en términos de lo señalado en la publicación del DOF del 5 de febrero de 2019.	



Act #	Actividad	Fecha inicio	Fecha inicio real	Fecha fin	Fecha fin real	Resultado	Autoevaluación	Liga de los resultados
14	Capacitación en materia de ética, conducta e integridad.	02-01-2019	02-04-2019	29-12-2019	15-11-2019	Como parte del Programa Anual de Capacitación 2019 de la Dirección de Planeación y Desarrollo del Capital Humano, se ofrecieron al 100% de las personas servidoras públicas, 9 cursos de sensibilización y capacitación en materia de ética y temas relacionados. El número total de personas capacitadas fueron 221. Como resultado de las gestiones realizadas por la Secretaría Ejecutiva del CEPCI, se llevaron a cabo 2 talleres de capacitación, en los que participaron 38 personas servidoras públicas.	100 %	
15	Capacitación en materia de ética, conducta e integridad.	02-01-2019	03-09-2019	29-12-2019	25-10-2019	Como parte del Programa Anual de Capacitación 2019 de la Dirección de Planeación y Desarrollo del Capital Humano, se ofrecieron al 100% de las personas servidoras públicas, 9 cursos de sensibilización y capacitación en materia de ética y temas relacionados. El número total de personas capacitadas fueron 221. Como resultado de las gestiones realizadas por la Secretaría Ejecutiva del CEPCI, se llevaron a cabo 2 talleres de capacitación, en los que participaron 38 personas servidoras públicas.	100 %	
16	Difusión permanente del Código de Conducta, Ética y de Prevención de Conflictos de Interés a través de diversos medios.	02-01-2019	30-05-2019	29-12-2019	20-12-2019	Se cumplió a cabalidad lo señalado en la publicación del DOF del 5 de febrero de 2019, así como lo establecido en la "Guía para la elaboración y actualización del Código de Conducta de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como para las empresas productivas del Estado", obteniendo como resultado 100 puntos en la evaluación como se señala en el oficio SFP/UEIPPCI/419/0016/2020, mediante el cual el Titular de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la SFP, otorgó su opinión favorable.	100 %	
17	Atención a casos presentados en el CEPCI en materia de Ética, Integridad Pública y Conflictos de Interés.	02-01-2019	02-01-2019	29-12-2019	31-12-2019	Se atendió el 100% de las denuncias presentadas ante el CEPCI.	100 %	
18	Atender las solicitudes de la UEIPPCI.	02-01-2019	02-01-2019	29-12-2019	31-12-2019	Se atendió el 100% de las solicitudes realizadas por la UEIPPCI.	100 %	
19	Revisar y actualizar el Procedimiento para la presentación y seguimiento de denuncias por presunto incumplimiento al Código de Conducta, Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Cultura.	02-01-2019		29-12-2019	31-12-2019	Se cuenta con el proyecto actualizado del Procedimiento Interno para la atención, y seguimiento de las denuncias presentadas ante el CEPCI, sin embargo, no se concluyó su formalización.	60 %	
20	Actualizar el Código de Conducta, Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Cultura.	01-04-2019	22-04-2019	31-05-2019	19-05-2019	Se cuenta con el Código de Ética y Conducta de la Secretaría de Cultura, actualizado, formalizado y difundido de manera oportuna en apego a la normatividad aplicable.	100 %	

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



Nombre	Firma	Nombre	Firma
Omar Monroy Rodríguez Titular de la Unidad de Administración y Finanzas y Presidente del CEPCI		Alberto Federico Lynn Director General de Administración y Secretario Ejecutivo	
Claudia A. González de Anda Directora de Área y Secretaria Ejecutiva Suplente		Luis Norberto Cacho Pérez, Representante Titular de Unidad	-
Marx Arriaga Navarro Director General Titular		Noé Sánchez Arroyo, Director General Suplente	
Lidia Zarco Martínez, Director General Adjunta Titular / Coordinadora Nacional Titular		Mario Gastón García Director General Adjunta Titular / Coordinadora Nacional Suplente	
Lizardo Mijangos Báez Directora de Área Titular		Reynaldo Maldonado Velázquez Director de Área Suplente	
Javier Alain Morones Camacho Subdirector de Área Titular		Mariana Riva Palacio Quintero Subdirectora Suplente	
Irwing Bazán Tepoztlán, Jefe de Departamento Titular Suplente		Norma Guadalupe Jatziry González Hernández Jefa de Departamento Suplente	
Laura Ramírez Arenas Enlace Titular		Mallely Alethia Flores Rodríguez Operativo Titular	
Juan Ricardo Torres Magaña Operativo Titular		Rossana Enríquez Argüello Operativa Titular	
Ángel Martín Domínguez Baños Comisionado de Ética e Integridad Titular del Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México		Sofía Viridiana Arias Bañuelos Comisionada de Ética e Integridad Suplente del Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México	

La presente hoja forma parte del Informe Anual de Actividades 2019 (IAA 2019) del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Cultura, aprobado en la Primera Sesión Ordinaria del Comité, celebrada el 29 de enero de 2020.