



SÉPTIMA SESIÓN EXTRAORDINARIA 2019

**COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE
INTERÉS DE LA SEMARNAT**

**Acta de la Séptima Sesión Extraordinaria 2019, del Comité de Ética y de
Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Medio
Ambiente y Recursos Naturales.**

Ciudad de México a 16 de octubre de 2019.

Handwritten marks and signatures on the right margin, including a large 'X' and several initials.

Handwritten mark '101' in the bottom left corner.

Handwritten marks and signatures at the bottom of the page, including a large 'X' and several initials.



En la Ciudad de México, siendo las 13:13 horas del 16 de octubre de 2019, se reunieron en la sala 2 del piso 8, del edificio ubicado en Av. Ejército Nacional 223, Colonia Anáhuac, C.P. 11320, Alcaldía Miguel Hidalgo; los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la SEMARNAT.

Preside Lic. Enrique Emigdio Herrera Suárez, Director General de Desarrollo Humano y Organización, en su carácter de PRESIDENTE SUPLENTE, designado mediante oficio No. UAF/500/1305, de fecha 15 de octubre de 2019.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

El Presidente Suplente dio la bienvenida a todos y cada uno de los miembros y asesores a la Séptima Sesión Extraordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la SEMARNAT y se procedió con la verificación del Quórum requerido por los lineamientos vigentes en voz del Secretario Ejecutivo Suplente.

Punto I:

Verificación del Quórum legal (Acuerdo 01/7ªE/2019)

Lic. Enrique Emigdio Herrera Suárez, Director General de Desarrollo Humano y Organización, en su carácter de PRESIDENTE SUPLENTE.

Lic. Adrián Nieva Velasco, Director de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano, en su carácter de SECRETARIO EJECUTIVO SUPLENTE.

Miembros electos con voz y voto:

Lic. Olga Cristina Martin Arrieta, Titular de la Unidad Coordinadora de Delegaciones en la Unidad Coordinadora de Delegaciones.

Mtra. Adriana Beltrán Mallen, Directora de Área en la Unidad de Administración y Finanzas.

Biol. Luz Aurora Lenka Ruiz Colín, Subdirectora del Sector de Exploración Petrolera en la Dirección General de Impacto y Riesgo Ambiental.

Ing. Rodolfo Yáñez Ramírez, Subdirector de Análisis y Documentación en la Dirección General de Informática y Telecomunicaciones.

Biol. Gisela García Pérez, Jefa de Departamento de Coordinación de Contacto Ciudadano en la Dirección General de Impacto y Riesgo Ambiental.

Mtra. Beatriz Stephanie Fernández Galán, Asistente Ejecutivo Secretarial, miembro suplente, en la Dirección General de Impacto y Riesgo Ambiental.



Lic. Maribel García Gutiérrez, Coordinador de Profesionales Dictaminadores en la Dirección General de Desarrollo Humano y Organización.

Ing. Rogelio Altamirano García, Supervisor Técnico en la Dirección General de Gestión Integral de Materiales y Actividades Riesgosas.

Asesores del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés:

En representación del Órgano Interno de Control en la SEMARNAT, el Mtro. José Israel Rodríguez Mejía, Abogado.

En representación de la Unidad Coordinadora de Asuntos Jurídicos, Lic. Pedro Eduardo Cárdenas Guzmán, Director de Seguimiento de Asuntos Jurídicos.

Invitados al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés:

Lic. Eloisa Ramírez Arriaga Directora de Análisis y Procesos Institucionales en la Unidad de Administración y Finanzas.

Mtro. José Antonio Montero Solano, Director General Adjunto de Legalidad Ambiental en la Unidad Coordinadora de Asuntos Jurídicos.

Se les informó que para evitar posibles conflictos de interés los integrantes del comité adscritos a las áreas involucradas en la delación motivo de esta sesión no harán acto de presencia.

En vista de que se contaba con el Quórum convocado, el Presidente Suplente declaró instaurada la Séptima Sesión Extraordinaria 2019 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

El Secretario Ejecutivo Suplente dio lectura del Orden del día de la sesión, enviada adjunto al correo de la convocatoria.

Punto II:

ORDEN DEL DÍA

- I. Lista de asistencia y verificación del Quórum.
- II. Presentación y aprobación del Orden del Día de la Séptima Sesión Extraordinaria 2019.
- III. Presentación del informe y resolución del Subcomité de Investigación de la queja folio 006/2019.

Handwritten initials: MEY, J, K

Handwritten initials: A, y, B, Q, e



Al no contar con comentarios sobre el Orden del Día, el Presidente Suplente puso a consideración del pleno la Aprobación del mismo, la cual se otorgó por mayoría de votos. **(Acuerdo 02/7ªE/2019)**

Punto III:

Refiere a la presentación del informe y conclusiones del Subcomité de Investigación de la queja 006/2019 que fue enviado adjunto a la convocatoria para la sesión.

Como antecedente el Secretario Ejecutivo suplente informó que la queja se presentó en la Cuarta Sesión Extraordinaria el pasado 16 de julio del presente, sin embargo debido a que no se contaba con los nuevos miembros Integrantes del Comité de Ética, el Subcomité de Investigación se integró en la Quinta Sesión Extraordinaria que tuvo verificativo el 15 de agosto del presente año.

Adicionalmente, comentó que la queja fue presentada por más de una persona lo que torno compleja y laboriosa la investigación.

El Subcomité para la Investigación quedó integrado por la Lic. Olga Cristina Martín Arrieta, la Mtra. Adriana Beltrán Mallen y la Mtra. Beatriz Stephanie Fernández Galán.

El Presidente Suplente cedió la palabra a las integrantes del Subcomité para que compartieran sus resultados.

La Mtra. Beatriz Stephanie, comentó que el procedimiento que hicieron fue revisar la queja 006/2019, de manera individual, después se realizó un análisis de información entre las integrantes del Subcomité, luego se decidió repartir las personas a entrevistar, las cuales incluían a los denunciantes, los superiores jerárquicos, las Directora General del Área y la presunta agresora, se desarrollaron cuestionarios para los antes mencionados, se procedió a realizar las entrevistas correspondientes, posteriormente el Subcomité se reunió para analizar la información obtenida y se procedió a realizar una propuesta de recomendaciones para mejorar la situación manifestada en la Queja 006/2019.

Se hicieron 8 entrevistas individuales, 4 para los superiores jerárquicos, 1 para el titular del área y 1 a la presunta responsable, estas entrevistas se repartieron entre las tres integrantes del subcomité de Investigación y se realizaron en un periodo de dos semanas.

Una vez que realizaron las entrevistas se reunieron y comentaron lo que encontraron, y empezaron a comparar la información que tenían dentro de la queja, una vez que realizaron todo este procedimiento, valoraron el grado de responsabilidad de cada persona y con ello buscaron las recomendaciones que se podrían implementar para subsanar la situación.

PM

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical list of handwritten initials/signatures]



La Mtra. Adriana mencionó que en la queja había un grupo que se manifestaba debido a que la presunta agresora había realizado una publicación en Facebook, haciendo referencia a los quejosos y que en las entrevistas los quejosos indicaron que se sentían agredidos por el señalamiento que se hacía en la red social, al señalar casos de corrupción.

También refirió que de las entrevistas individuales realizadas detectaron evidencia de un clima organizacional adverso, por que las personas principalmente mujeres, que tuvieron contacto con la presunta agresora referían el uso de malas palabras, mismas que precisaron en la queja. Adicionalmente, a partir de las entrevistas, se dieron cuenta que la presunta agresora había tenido varios cambios de área, sin embargo también lo que detectaron fue la falta de respeto de los dos lados, también se pudo determinar que han existido ofensas y faltas de respeto en ambas partes, del conflicto. "Se enfatizó en la existencia de un clima laboral adverso, que dificulta el entorno de trabajo y el cumplimiento de las funciones del área".

La Mtra. Adriana indicó también, que se entrevistó a los directores de área referidos en la queja y encontraron que no había testigos de las agresiones sucedidas con anterioridad y mencionadas en la queja, que habían sido agresiones hechas a personas en lo individual, y que incluso la presunta agresora en la entrevista comentó haber sufrido también agresiones y amenazas, lo que fue propiciando un ambiente mucho más complicado.

Con este antecedente, procedieron a entrevistar a la Directora General, quien comentó que hubo acercamiento de los dos partes del conflicto para exponerle la situación por la que atravesaban, sin embargo, al no haber presenciado las situaciones no pudo determinar quién era culpable. Indicó además, que en el área se ubica a la presunta agresora como una persona muy eficiente, que trabaja bien y se enfoca en temas asociados a la calidad, siendo enlace ante las certificaciones ISO y el Manual de Calidad y que la precisión y la eficiencia del área son temas que le llama la atención, por lo que la recomendación que se presenta hoy va en un sentido más amplio, no solamente hacia la presunta agresora sino de manera integral al área y a causas y al cómo se podría mitigar y modificar esta situación.

En intervención la Lic. Cristina informó que para las tres fue su primera experiencia, y que es complicado porque de buena fe se escucha a las personas de ambas partes, y no se sabe quién esté diciendo la verdad, y lo que sí lograron detectar es que no era solamente un problema contra una persona, sino que había unas causales estructurales en la propia Dirección General de Vida Silvestre, que habían acrecentado estas manifestaciones de violencia entre colegas, el problema para el Subcomité fue ¿cómo ser imparciales? ya que se tiene que creer a las personas que te hablan como víctimas pero también tienes que creerle a la presunta agresora y el

Handwritten notes on the right margin: a large stylized 'A', a smaller 'A', a vertical line with a hook, a 'B', and a 'Q' with a horizontal line through it.

Handwritten initials 'Ry' followed by two stylized signatures.

Handwritten initials 'A P e' at the bottom right.



proceso de entrevistas se tuvo que realizar a corto plazo ya que eran bastantes los involucrados, indicando que el proceso de investigación no fue sencillo.

Adicionalmente comentó, que faltaron evidencias concretas ya que nadie quiso actuar como testigo presencial de las agresiones, y no había un respaldo más que el dicho de las personas y comentarios acerca de un mal compañerismo entre ellos, ocasionado por faltas de respeto. Por tal razón sugirió que las recomendaciones debían que hacerse tanto en lo individual como en lo colectivo. Consideraron además, que la presunta agresora sí tiene actitudes agresivas, pero no se puede señalar que sean ciertas todas las palabras que le acreditan, ni se puede configurar el que hubo agresiones físicas como se señalaban en algunas de las quejas que se presentaron, además que no se pudo encontrar evidencia contundente.

Se reconoce además el hecho de que ocho personas se quejaron y en la propia plática con la presunta agresora reconoció que al ser agredida por parte de sus compañeros, ella también los confrontaba, por lo que, el Subcomité considera que sí hay una actitud agresiva en esta persona y que, por lo tanto, sí es necesario que en función a lo establecido en el Código de Conducta y en el Código de Ética, se tiene que hacer una llamada de atención.

Se reconoce además que a veces no necesariamente eso podría llegar a solucionar el problema, pero ya que el alcance del Comité no permite proponer cambiarla de lugar, ni hacer alguna otra recomendación, se pensó en proporcionar talleres de autoayuda, y el Subcomité preguntó al pleno del Comité y de los asesores, si era posible o no levantar una acta administrativa a la presunta responsable ya que esta persona ha recibido varias llamadas de atención sin que esto haya propiciado una modificación en su conducta.

La Lic. Cristina, comentó que pudieron detectar que, en cuanto a lo que establece el Código de Ética y el Código de Conducta, se detecta una probable omisión por parte de superiores jerárquicos, en el sentido de haber escuchado de varias personas que existía un clima laboral adverso, agresiones y violencia verbal, y sin embargo no se encontró evidencia, de acuerdo a lo dicho por los entrevistados, de que se hubieran llevado a cabo acciones claras para evitar la situación, siendo la única medida visible en estos años, el cambio de lugar y área de trabajo de la persona presuntamente agresora.

Sin embargo, no fue una medida que diera solución al conflicto de manera clara y contundente.

En las entrevistas, las personas comentaron que en lo general en esta área hay muchos problemas que trasgreden al Código de Conducta y Código de Ética. También algunos de los entrevistado manifestaron que algunos de los problemas del

Handwritten mark

Handwritten marks

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten marks



área se refieren a la ausencia de controles y de un ambiente de orden y respeto, y refirieron que existían problemas, en términos de control de horarios de entrada y salida, así como presencia constante de venta de alimentos, uso de equipos por personal que no es de la SEMARNAT, por lo que el Subcomité analizó que cuando se permite este tipo de situaciones se relaja la disciplina de una Dirección y por lo tanto, ocurren conductas que van a la impunidad, y creen que se debe recuperar una relación de respeto y una disciplina de trabajo al interior de esta Dirección General para restituir un clima laboral favorable.

Pusieron a consideración del pleno del Comité, que la Dirección General de Desarrollo Humano y Organización proporcione acompañamiento y apoyo integral a la Dirección General de Vida Silvestre, para que se pueda restituir la disciplina y llevar una mayor supervisión eficiente de bienes y los recursos públicos de la SEMARNAT en esa área, para que se pueda cumplir con los fines explícitamente autorizados, tener mayor control de las entradas y salidas, así como en el cumplimiento de metas y que se coadyuve a la mejora del clima laboral, ya que por sí sola la Dirección General de Vida Silvestre no lo podrá lograr, indicaron que es necesario plantear un periodo de seis meses para poder hacer una evaluación.

El asesor del Órgano Interno de Control, reconoció el trabajo realizado por el Subcomité, el trabajo que han hecho en tema de entrevistas es un trabajo muy completo, a pesar de que el tiempo no da para realizar las investigaciones que se quisieran complementar para resolver la denuncia; y pregunta con respecto a los hallazgos del informe, si las faltas de respeto podrían considerarse como una conclusión de parte del Subcomité, esto por lo que establece la Ley General de Responsabilidades Administrativas, si el Subcomité así lo considera y el pleno del Comité también, pudiera darse vista al Órgano Interno de Control, con relación al apartado de recomendaciones del informe del Subcomité, y aclaró que quien tiene que emitir dichas recomendaciones es el Comité de Ética, el Subcomité con las diligencias que hizo solamente debe determinar si existe o no un incumplimiento y emitir una recomendación u observación.

De igual forma comentó que la mención que realizaron en el apartado de la normatividad, mencionaron la Ley General de Responsabilidades Administrativas y citaron algunos artículos que hablan de faltas graves, por lo que consideró que esta normatividad no aplica para el Comité de Ética, ya que se debe determinar si existe algún incumplimiento en dicha Ley, y es competencia del Órgano Interno de Control hacerlo, y por último en cuanto a la recomendación que se hizo a la Dirección General de Desarrollo Humano y Organización, le parece que el control de horarios de entradas y salidas así como el monitoreo del cumplimiento del mismo, el área de Desarrollo Humano puede ayudar, sin embargo, es responsabilidad de cada una de

10

A

9

B

Q

///

Handwritten initials/signatures at the bottom left.

Handwritten initials/signatures at the bottom right.



las áreas ya que ellos emiten el reporte a Desarrollo Humano, y que para la Dirección General de Desarrollo Humano y Organización ese control es mucho trabajo de investigación.

La Lic. Maribel comentó, respecto a las recomendaciones de cursos impartidos en el área de Desarrollo Humano, tenía entendido que desde hace algunos años esta área ha sido complicada en cuestión de clima laboral, y se han realizado cursos exclusivos a toda la Dirección General de Vida Silvestre, impartido por etapas, y sugirió que habría que buscar que resultados hubo, que mejoras se dieron o si siguen igual, para hacer un rescate de la capacitación realizada.

El Ing. Rodolfo mencionó que se detectó una omisión de los mandos superiores para atender el asunto y preguntó si el Órgano Interno de Control puede hacer algo al respecto, si era posible la llamada de atención, aunque en la queja se indica que la habían reportado a dicha instancia y no se había atendido aún, dejando escalar la situación.

El Mtro. Israel, respondió que se tendría que ver si esos mandos medios o la propia Directora tuvieron conocimiento de esos hechos, para haberlos atendido en su momento, sino se estaría haciendo una denuncia que no prosperaría.

La Mtra. Beatriz, indicó que de acuerdo a la información presentada en la Queja 006/2019 había copias simples de los pantallazos de unos correos de 2018 realizados por una de las denunciantes, donde reporta a su jefe inmediato que es un subdirector, que había sido agredida en reiteradas ocasiones por la presunta agresora, también comentó que el Subcomité revisó los antecedentes de la encuesta del clima laboral de la Dirección General de Vida Silvestre correspondiente a los años 2018 donde obtuvo un promedio abajo de 6, en el 2016 con promedio de 61 y en el 2017 con un promedio de 72, por lo que, de acuerdo a lo anterior, dicha Dirección General ha venido presentando un clima laboral deficiente.

Lic. Maribel, reiteró que es un problema que arrastran desde hace años atrás y, que no se ha atendido como debe de ser, por que si las quejas hablan de esos reportes y lo comentan con sus superiores y ahí queda el asunto, no hay atención y el problema sigue y sigue aumentando. Es notorio que el clima laboral es malo como se menciona y como se ha mencionado anteriormente, es por eso que con base en las encuestas de la ECCO se solicitó una capacitación para integración de toda el área, se le dio a toda el área pero queda claro que no ha habido resultados.

La Biol. Luz Aurora, comentó que al parecer la queja también se había presentado al Órgano Interno de Control, y que habría que conocer si la atención prosperó o no, o que fue lo que pasó.

Handwritten signatures and initials scattered at the bottom of the page.



La Lic. Adriana, indicó que cuando los entrevistaron en lo individual comentaban que en paralelo, habían enviado esta queja a Función Pública y al área de quejas del Órgano Interno de Control (OIC), de hecho les indicaron que por parte del OIC los habían estado entrevistando, incluso en los anexos existe un documento del Lic. Erasmo Calderón. Asimismo, que en el tema de las recomendaciones se basaron en el marco del artículo 29 del Código de Ética, después de revisar la normatividad del Código de Conducta, Código de Ética y la Ley General de Responsabilidades Administrativas, notaban que no daba para sancionar una falta grave, sólo a través del Código de Ética que permite al Subcomité presentar la recomendación ante el Comité de Ética.

El Secretario Ejecutivo Suplente, comentó que el Subcomité se acercó a la Secretaría Ejecutiva para hacer consultas con respecto al procedimiento, y el primer factor a tomar en cuenta fue la importancia del plazo de atención, esto sin menoscabo de la importancia que representa la queja, el segundo punto importante es que eran muchos servidores públicos a los que tenían que entrevistar, y eso alargaba el proceso de investigación y dado que se alargaba el proceso, se hizo la recomendación que en las conclusiones de la investigación se aprovechara para hacer las recomendaciones que el Subcomité considerará convenientes, no obstante se pone a consideración del pleno, para que ellos decidan si estas proceden o no, lo que se hizo fue acortar el tiempo de investigación para que diera oportunidad de hacer el análisis ya en el estricto sentido de las recomendaciones, y que pudieran presentarse en el tiempo que marca la norma, dado que se tiene una recomendación por parte del Órgano Interno de Control por una primer queja que rebasó el tiempo de atención.

El segundo punto que comentó, fue que como parte de las investigaciones y dados los testimonios de quienes estuvieron participando en las entrevistas, se revisó el expediente personal de la servidora pública, esto en apoyo a los testimonios que decían que en el expediente personal obraban quejas, sin embargo no hay una sola queja que este documentada en el expediente, eso apoya la versión de que se trata de un problema más de clima organizacional dentro de la Dirección, aunque no demerita el mal comportamiento que la presunta agresora muestra en algunas ocasiones; y con relación a la recomendación a la Dirección General de Desarrollo Humano y Organización en el sentido de la vigilancia del control de asistencia, lo que se puede ofrecer, siempre y cuando el señor Presidente este de acuerdo, es reiterar toda la normatividad que se expide en materia de Desarrollo Humano, respecto al registro y control de asistencia, en general a todas las áreas y en particular a esta que es motivo de investigación, con la finalidad de generar el antecedente y en dado caso de la recurrencia del problema en el registro y las ausencias del personal, se tendrían elementos para hacer algún procedimiento administrativo o laboral.

RJ X

A M P
Página 9 | 15

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large stylized 'S', 'A', and other illegible marks.



La Biol. Luz Aurora indicó, que respecto al registro del personal la queja es que la gente llega, checa y se va, o en cualquier momento del día desaparecen, y los registros que se mandan al administrativo solo es la entrada y la salida, no así de todo el día, y lo que se tendría que controlar serían todos los registros que hagan, tanto en la parte de abajo o estar vigilando que estén trabajando en su lugar y eso es complicado.

El Secretario Ejecutivo Suplente, opinó que en ese sentido la vigilancia es dentro del área, ya que por eso hay una estructura jerárquica organizacional, en donde cierto número de personal debe estar coordinado por un jefe de departamento, a su vez ellos vigilados por un subdirector y ese número de subdirectores administrado por un director de área, en ese orden organizacional se debería dar la vigilancia para que la gente esté en su sitio de trabajo, llevando a cabo labores propias de responsabilidades del área, incluyendo en ese sentido el argumento de la venta de alimentos y el hecho de que se ausenten para estar presentes en la toma de esos alimentos, y esta vigilancia no es por parte de Desarrollo Humano.

La Lic. Cristina insiste en la falta de respeto que se ha generalizado en toda el área de esa Dirección, esto se observó durante las entrevistas y los dicho por parte de los servidores, y no deja de preocupar todo lo que se dijo con respecto a esa Dirección, misma que desde el análisis realizado no está funcionando en apego al Código de Ética y Código de Conducta, que en verdad existen una serie de irregularidades que generan impunidad, que obviamente tiene que ver con la relajación de la disciplina y entonces se llega a este punto de faltas de respeto entre compañeros, porque saben que no va a pasar nada, y ante esto podría ser que falta brindar herramientas a los directivos sobre cómo atender estos casos, sin embargo, lo que es cierto es que al relajar la disciplina, se puede caer en estas situaciones, faltas de respeto, conductas agresivas y situaciones de amenazas. Y coincidió con el Secretario Ejecutivo, es cierto que no existe una estructura jerárquica de supervisión, al punto de que gente externa a la Secretaría entre a vender, esto está afectando el clima organizacional. Por lo anterior, el subcomité pudo concluir que sí debe hacerse un llamado de atención a la persona implicada, lo que se desconoce es si con toda esta investigación y aunada a las quejas ante el OIC, ya se pueda hacer algo para que el clima laboral mejore.

El asesor del OIC comenta que sí se puede hacer algo, como lo señala el artículo 49 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que a la letra dice: "incurren en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes: Fracción I, Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto..."

e
BM

→

Handwritten marks and signatures on the right margin, including a large 'B' and other illegible marks.



Con esto el asesor del OIC hizo de conocimiento lo que indicó el Contralor, que se pusiera en la mesa el dar vista al Órgano Interno de Control y como ya se señaló el clima laboral es muy difícil, así que aunado a esto se pueden agregar cursos, enviar el Código de Conducta de la SEMARANT, invitar a los servidores a revisarlo, y tomar las medidas para solicitar las constancias de esta área, en específico, de quiénes han tomado cursos en temas de mejora de clima laboral y preparar cursos específicos para el área.

Por otro lado, indicó el Asesor del OIC, si el Comité considera que ya se ha faltado al respeto en esta situación, claro que se puede ingresar al área de quejas del Órgano Interno de Control esta queja.

El Secretario Ejecutivo Suplente tomó la palabra indicando que si el punto es dar vista o no al Órgano Interno de Control por las faltas de respeto, todos los miembros del Comité están de acuerdo, y con respecto al tema de capacitación, en estos momentos la Dirección de Desarrollo Humano y Organización está a unas semanas para iniciar el proceso de las Encuestas de Clima y Cultura Organizacional y como parte del proceso es evaluar el Clima y Cultura Organizacional de cada área, y lo que se puede hacer es enfocarse en esta Dirección en particular al momento en que elaboran sus prácticas de transformación y se observen los puntos que el Subcomité identificó, para que de esta manera estén obligados a dar un cambio en estos temas de mejoramiento del clima organizacional, faltas de respeto, vigilancia y supervisión de personal, de esta manera se englobarían todos los puntos, abordado un punto que se lleva a cabo todos los años y de esta manera identificar con pruebas tangibles para mejorar la convivencia.

La Mtra. Adriana comenta que derivado de las entrevistas llevadas a cabo, desde su perspectiva, los procesos de mejora están en manos de quienes llevan la Dirección, y lo que subyace y es evidente es de cómo se llevan a cabo las atribuciones, los procesos y las funciones, como se llevan a cabo las funciones administrativas del área relacionado con la eficiencia del trabajo y cumplimiento estas como temas fundamentales.

El Asesor del OIC, comenta que todas las personas servidoras públicas están obligadas a realizar denuncias, no con esto se quiere decir que no se trabaje en la atención de quejas, sino que en muchas ocasiones no se cuenta con todas las herramientas para hacerlo.

La Lic. Cristina, comenta que está de acuerdo con el Secretario Ejecutivo de utilizar la ECCO, por todos los indicadores y seguimientos que se muestran, pero también debe existir un acompañamiento, lo cierto es que la gente espera que exista una llamada de atención para la presunta agresora, para los directivos y superiores jerárquicos que



en su momento omitieron acciones generando que el problema haya escalado y sobre todo una llamada de atención a la Dirección General. Así que como Comité de Ética de esta nueva SEMARNAT, es necesario demostrar que sí atendemos, que sí estamos al tanto de estas faltas y no se va a tolerar. Y estamos de acuerdo con la gente que sí viene a trabajar y cumple con sus funciones.

El Asesor de OIC comenta que al ser un tema serio, se dé un seguimiento a estas recomendaciones en próximas sesiones. No solo es atender en Sesión, sino pedir al área correspondiente las recomendaciones y supervisar las mismas. También indicó que se queda de tarea descubrir cómo se va a estar midiendo el cumplimiento para que esta área mejore.

El Asesor de la Unidad Coordinadora de Asuntos Jurídicos, recomienda que no se emita la recomendación a una persona, que sea a toda el área para no sólo señalar a la presunta responsable, sino englobar la recomendación a toda el área.

El Asesor de OIC recomienda revisar la imputación directa de las faltas de respeto.

La Mtra. Beatriz indica que para subsanar el Clima laboral de la Dirección General de Vida Silvestre, este debe realizarse por medio de acciones medibles, ya que de acuerdo a lo manifestado por las quejas se han dado hechos violentos como golpes físicos e incluso escupirse, esto prueba que es una total falta de respeto, entre compañeros sin importar el nivel jerárquico laboral, aunado a lo anterior, los quejosos solicitan que esta denuncia contribuya a una solución eficaz y que el Comité de Ética realice acciones palpables y no únicamente proponga cursos.

El Secretario Ejecutivo Suplente, a manera de cierre comenta que el acuerdo es correr traslado al OIC en la SEMARNAT, respecto al tema de las faltas de respeto y se hagan las indagaciones correspondientes, como segundo punto el tema de Recursos Humanos para revisar el registro de asistencias y faltas, y se tenga un antecedente y con esto y datos precisos indicar las faltas a los lineamientos, el tercer punto sería involucrar el ECCO 2019 en esta área en particular, y Desarrollo Humano verificar que en las prácticas de transformación de esa área estén involucrados los elementos que en esa área en específico se detectaron, por último en un plazo de seis meses volver a evaluar, esto de acuerdo a la sugerencia del Subcomité de Investigación.

No habiendo otro asunto, el Presidente Suplente agradeció la asistencia y participación de los integrantes del Comité, y dio por concluida la Séptima Sesión Extraordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la SEMARNAT, a las 14:15 del mismo día de instauración.

Se levantó el acta correspondiente, quedando debidamente reconocidos y aprobados los acuerdos citados, en la sala 2 del piso 8, del edificio ubicado en Av.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]



Ejército Nacional 223, Colonia. Anáhuac, Alcaldía Miguel Hidalgo, C.P. 11320, procediendo a la firma de la misma.

Integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

ACTA DE LA SÉPTIMA SESIÓN EXTRAORDINARIA 2019

PRESIDENTE SUPLENTE

LIC. ENRIQUE EMIGDIO HERRERA SUÁREZ

DIRECTOR GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIÓN.

SECRETARIO EJECUTIVO SUPLENTE

LIC. ADRIÁN NIEVA VELASCO

DIRECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO.

LIC. OLGA CRISTINA MARTIN ARRIETA

TITULAR DE LA UNIDAD COORDINADORA DE DELEGACIONES

MTRA. ADRIANA BELTRÁN MALLEN

DIRECTORA GENERAL ADJUNTA DE ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES

[Handwritten marks and initials on the right margin]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]



Integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

ACTA DE LA SÉPTIMA SESIÓN EXTRAORDINARIA 2019

**BIOL. LUZ AURORA
LENKA RUIZ COLÍN**

SUBDIRECTORA DEL
ASECTOR DE
EXPROPIACIÓN
PETROLERA

**ING. RODOLFO YÁÑEZ
RAMÍREZ**

SUBDIRECTOR DE ANÁLISIS
Y DOCUMENTACIÓN

BIOL. GISELA GARCÍA PÉREZ

JEFA DE DEPARTAMENTO DE
COORDINACIÓN DE CONTACTO
CIUDADANO

**MTRA. BEATRIZ STEPHANIE
FERNÁNDEZ GALÁN**

ASISTENTE EJECUTIVO SECRETARIAL



Integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

ACTA DE LA SÉPTIMA SESIÓN EXTRAORDINARIA 2019

**LIC. MARIBEL GARCÍA
GUTIÉRREZ**

COORDINADORA DE
PROFESIONALES
DICTAMINADORES

**C. ROGELIO ALTAMIRANO
GARCÍA**

SUPERVISOR TÉCNICO

Asesores del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

ACTA DE LA SÉPTIMA SESIÓN EXTRAORDINARIA 2019

**MTRO. JOSÉ ISRAEL
RODRÍGUEZ MEJÍA**

ABOGADO

**LIC. PEDRO EDUARDO
CÁRDENAS GUZMÁN**

DIRECTOR DE
SEGUIMIENTO DE
COMPROMISOS
JURÍDICOS

