



ACTA DE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE ÉTICA
DEL HOSPITAL GENERAL "DR. MANUEL GEA GONZÁLEZ", 17 DE AGOSTO DE 2022

En la Ciudad de México, siendo las doce horas, con quince minutos, del día diecisiete de agosto de dos mil veintidós, se reunieron en el Auditorio Fernando Ortiz Monasterio, del Hospital General "Dr. Manuel Gea González", sito en Av. Calzada de Tlalpan 4800, Col. Belisario Domínguez Sección XVI, C.P. 14080, en esta Ciudad, respetando las medidas de Sana Distancia, las personas servidoras públicas, integrantes permanentes, propietarias y suplentes del Comité de Ética del Hospital, bajo el siguiente: -----

ORDEN DEL DÍA -----

- 1. LISTA DE ASISTENCIA Y DECLARACIÓN DE QUÓRUM.** -----
- 2. ACTA DE LA SESIÓN PREVIA.** -----
- 3. SEGUIMIENTO DE ACUERDOS.** -----
- 4. PROYECTO DE DETERMINACIÓN DE LA QUEJA CE-DR. MANUEL GEA-000004-2022.** -----
- 5. ASUNTOS GENERALES: SEGUIMIENTO A CURSOS DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE NUEVA ÉTICA PÚBLICA.** -----

1.- LISTA DE ASISTENCIA Y DECLARACIÓN DE QUÓRUM-----

PRESIDENTA. - C.P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez. - Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración. -----

SECRETARIA EJECUTIVA. -La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional. -----

SECRETARIO TÉCNICO. - Lic. Erick Alejandro Granados Sánchez. - Psicólogo Clínico, adscrito a la Dirección de Administración. -----

MIEMBRO PROPIETARIO. - Dr. Erick Alejandro Rodríguez Ordoñez. - Director de Integración y Desarrollo Institucional. -----

MIEMBRO PROPIETARIA. - Dra. Atziri Ramírez Negrín. - Jefa del Departamento de Ginecología y Piso Pélvico. -

MIEMBRO PROPIETARIO. - Mtro. Yohyotzin Edgar Tapia Juárez. Jefe del Departamento de Docencia e Investigación en Enfermería. -----

MIEMBRO SUPLENTE. - Dr. Rodolfo Rivera Martínez. - Jefe del Departamento de Imagenología Especializada. -

MIEMBRO PROPIETARIA. - Dra. Luz Adriana Templos Esteban. -Jefa de la División de Cuidados Paliativos y Clínica del Dolor. -----

MIEMBRO PROPIETARIA. - T. F. María Elena Chavira Garduño. Terapista Profesional en Rehabilitación. -----

MIEMBRO PROPIETARIO. - Lic. Gilberto Serña Hernández. -Enlace de Alto Nivel de Responsabilidad. -----

REPRESENTANTE DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL. - Licda. Claudia Ramírez Mariscal, Titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en el Hospital General "Dr. Manuel Gea González". -----

SUPLENTE DE REPRESENTANTE DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL. - Licda. María Eugenia Ibáñez Argumedo, Titular del Área de Auditoría Interna, de Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública del Órgano Interno de Control en el Hospital General "Dr. Manuel Gea González". -----

ASESORA. - Licda. Ana Elena Hernández Reséndiz. - Subdirectora de Asuntos Jurídicos. -----

ASESORA. - Licda. Alejandra Alcocer García. - Subdirectora de Recursos Humanos. -----

PERSONA ASESORA. - Licda. María del Pilar López Pérez. - Jefa del Departamento de Empleo y Capacitación. -

INVITADA. - Licda. Gilda Anel Nieto Nieto, Subdirectora de Coordinación de Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses y Representante de la Secretaría de la Función Pública. -----

1.- LISTA DE ASISTENCIA Y DECLARACIÓN DE QUÓRUM. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, da la bienvenida y agradece la presencia de todas las personas asistentes a la Tercera Sesión Ordinaria 2022 del Comité de Ética del Hospital General "Dr. Manuel Gea González", y comenta que se tendrá como invitada a la Licda. Gilda Anel Nieto Nieto, Subdirectora de Coordinación de Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses y Representante de la Secretaría de la Función Pública, por lo que será una sesión híbrida, ya que nos acompañará en videoconferencia, por medio de la plataforma digital Zoom. Y continúa, de acuerdo con la orden del día, verificando el Quórum necesario para iniciar, por lo que cede la palabra a la Secretaria Ejecutiva, para su verificación. -----



- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional y Secretaria Ejecutiva del Comité, confirma que la reunión cuenta con el Quórum, suficiente y necesario, para dar inicio a la sesión. ---

2. ACTA DE LA SESIÓN PREVIA. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, continua con el siguiente punto del Orden del Día, presentando el Acta de la Sesión Anterior, siendo la Segunda Sesión Ordinaria de 2022, misma que está completa y firmada; solicita comentarios.-----

ACUERDO: Sin comentarios, sin acuerdo. -----

3. SEGUIMIENTO DE ACUERDOS. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, da inicio al tercer punto, correspondiente al seguimiento de los ACUERDOS del Comité, comentando que fueron enviados en la carpeta digital respectiva a la sesión, y cede la palabra a la Secretaria Ejecutiva, para su exposición.-----

- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional y Secretaria Ejecutiva del Comité, comenta que, en el seguimiento de acuerdos, visible en pantalla, tenemos el concentrado de lo que hemos venido realizando desde la última sesión ordinaria y a la fecha; en general, en la Segunda Sesión Ordinaria, hemos tenido o se consideraron tres acuerdos; el primero tuvo que ver con una queja que se atendió por *Mediación*, y que en ese momento se presentaron aquellas actividades que se habían realizado por parte de la Comisión Temporal, donde el seguimiento del acuerdo es que se da por concluida la queja, luego del proceso de mediación del 13 de mayo del año en curso. En el siguiente acuerdo, donde se analizó la viabilidad de las actividades en materia de *Buenas Prácticas*, donde se concluyó realizar actividades en cuanto Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y Buenas Prácticas, se tiene que ya dio inicio a la Campaña *Quienes Somos*, donde, seguramente, han visto los distintos comunicados, donde se publican las fichas que se han elaborado por parte del Comité de Ética, con el apoyo del Departamento de Relaciones Públicas; siendo que, también se ha dado continuidad a la difusión del material de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; así como diversas actividades como *Pláticas* y *Conferencias* que se han dado, principalmente con el área de Enfermería. En el tercer acuerdo, se tuvo la integración de los grupos de trabajo para la revisión y actualización de los documentos normativos; en este punto, tenemos que se realizó la actualización del *Código de Conducta*, el cual, en ese momento se presentó y queda pendiente la elaboración del cronograma para la actualización para las *Bases*, el *Protocolo* y el *Procedimiento*, lo cual está pendiente, los grupos están conformados, resta confirmar las fechas de entrega de los documentos actualizados y alineados con la normatividad vigente; todo lo anterior, son los acuerdos de la *Segunda Sesión Ordinaria*; en la *Quinta Sesión Extraordinaria* que tuvo verificativo el 28 de junio, se realizaron tres acuerdos, el primero tuvo que ver con la queja CE-DR. MANUEL GEA-000005-2022, donde se acordó fuera archivada, de acuerdo con el numeral 68, fracción 4 del *ACUERDO*, y los Lineamientos Generales de los Comités; entonces, esta queja se archiva y notifica al promovente, con copia a la *Persona Consejera*, mediante el oficio citado, de fecha 29 de junio. El siguiente acuerdo, fue dar vista al Órgano Interno de Control, para seguimiento de la queja CE-DR. MANUEL GEA-000006-2022, con base en el numeral 57 del *ACUERDO* y los *LINEAMIENTOS*, notificado por medio del oficio citado, con fecha 12 de julio del mismo año. Para el tercer acuerdo, por unanimidad, el Comité, luego de revisar el *Código de Conducta*, acordó revisar y actualizar de forma minuciosa el documento, para alinearlo con el Programa Institucional, por lo cual se iba a colocar la leyenda, donde, a más tardar en el mes de julio de 2023, iba a quedar totalmente alineado el documento; para esta situación, se solicitó publicar el documento vigente con una leyenda, en la página de internet del Hospital, en su versión pública. En la Sexta Sesión Extraordinaria, con fecha del 11 de agosto, no se presentan Acuerdos, ya que estamos en proceso de elaboración del acta, por lo tanto, aún no está firmada ni actualizada como para poder presentar los acuerdos a los que se llegaron. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, agrega: Conforme a lo anterior, se dan por atendidos los acuerdos de la Segunda Sesión Ordinaria, el que ya se envió al Órgano Interno de Control, aquel donde se logró la mediación, y el relativo a la queja CE-DR. MANUEL GEA-000005-2022; respecto a lo demás, tenemos que dar seguimiento para las próximas sesiones ordinarias del Comité. Solicita confirmar la atención de los Acuerdos de la Segunda Sesión Ordinaria de 2022, y permanecer con los pendientes de actualización de documentos normativos. -----

ACUERDO: Se acuerda por unanimidad, dar por concluidos los acuerdos de la Segunda Sesión Ordinaria de 2022, y mantener los acuerdos de la Quinta Sesión Extraordinaria, referentes a la actualización de los documentos normativos del Comité de Ética del Hospital General "Dr. Manuel Gea González". -----



4. PROYECTO DE DETERMINACIÓN DE LA QUEJA CE-DR. MANUEL GEA-000004-2022. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, continua con el punto referente a la queja CE-DR. MANUEL GEA-000004-2022, la cual se estuvo tratando en la Sexta Sesión Extraordinaria, la cual tiene como materia Acoso Laboral, de la cual se acordó que se iba a revisar la situación; de nueva cuenta se reunió la comisión que se había formado, y se determinó que la continuamos para ver si se acepta como queja de Acoso Laboral, si existen elementos, de acuerdo con el diálogo que tuvieron los integrantes de la Comisión, y también de acuerdo con las aportaciones de la Asesoras; entonces, les pido que nos comenten sus avances, qué modificaciones hubo respecto a la queja, si pudieron hacerse de más elementos de modo, tiempo y lugar; y pide los comentarios de los integrantes de la Comisión Temporal. -----

- Lic. Gilberto Serna Hernández, Enlace de Alto Nivel de Responsabilidad, refiere que volvieron a revisar todos los elementos que previamente habían revisado, desde el inicio de la queja, hasta su conclusión; además de que revisaron dos documentos, fundamentalmente el Código de Ética y un documento que la Comisión Nacional de Derechos Humanos emite, para encuadrar qué es el acoso laboral; tratando de ver dentro de los elementos que están identificados como tales y encontraron que hay algunos que concuerdan con la descripción, lo cual los llevó a volver a inferir que se tome como que en ese tiempo, en esa situación, si hubo un acoso laboral, independientemente de que haya cesado y de que, aparentemente, no haya repercusiones, sigue existiendo la posibilidad real de que con esos documentos que revisaron, haya elementos que nos permitan decir que sí hubo elementos de una circunstancia de acoso laboral. -----

- El Dr. Rodolfo Rivera Martínez, Jefe del Departamento de Imagenología Especializada, expone que, lo que revisaron, fue cada uno de los documentos, y vieron documentos, entre otros la entrevista, encontrando que si encajaban en la definición de Acoso laboral; encontramos que el Acoso laboral puede ser referido aun cuando las personas no tengan contacto físico y a través de conductas de un superior a un subordinado, y pueden ser conductas como: No dirigirle la palabra, no se tomado en cuenta, y eso encajaba en la queja; en la parte del Código de Ética, se hace mención, según en el capítulo 1, de que el jefe tiene, digamos que, una situación, si ve en riesgo el trabajo de su área, tiene que llevar acciones a cabo para solventar la situación; en éste caso no hubo acción alguna para solventarla; en razón a lo anterior, se llegó a la determinación de que se configura el Acoso Laboral. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, comenta: entonces, no sé si escuchó la Licda. Gilda. -----

- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional y Secretaria Ejecutiva del Comité, pregunta, por medio de la videoconferencia, a la persona representante de la Unidad de Ética, Licda. Gilda Nieto: Licda. Logró escucharnos, con claridad? -----

- La Licda. Gilda Anel Nieto Nieto, Subdirectora de Coordinación de Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, persona representante de la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, de la Secretaría de la Función Pública, responde que el audio se escucha entrecortado. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, instruye a la Secretaria Ejecutiva a comentar a la Licda. Nieto, lo dicho por las personas integrantes de la Comisión. -----

- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional y Secretaria Ejecutiva del Comité, refiere la respuesta de la Licda. Nieto: Van a estar de observadores y al término de la sesión, harán algunas precisiones sobre el tema de las denuncias. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, instruye a la Secretaria Ejecutiva a escribir, por medio de la herramienta chat de la videoconferencia, los argumentos de la Comisión Temporal. Y agrega: hemos comentado bastante esta queja, esta situación de si hay o no hay Acoso Laboral; es un tema difícil, pues se complica marcar la línea entre lo que es y lo que no; como sabemos, la Comisión, se volvió a reunir, ya buscaron, analizaron si la queja mantiene relación con lo establecido con los diferentes documentos normativos; entonces, pido la intervención de Jurídico y de Recursos Humanos, si nos pueden compartir su análisis y opinión al respecto del tema que nos ocupa, y que ayude a los miembros a discernir sobre la queja. -----

- La Licda. Ana Elena Hernández Reséndiz, Subdirectora de Asuntos Jurídicos, aporta: De la revisión que hicimos al proyecto de determinación de la queja, ahora escuchamos que los miembros de la Comisión Temporal, determinan la existencia de conductas que los acercan a concluir que se configura el Acoso Laboral; sin embargo, en la resolución, sigue faltando precisar esas conductas que se acaban de mencionar; tenemos que ir



al detalle sobre las conductas que están tomando en cuenta para arribar a esa conclusión, pues notamos que incluyen la definición de Acoso Laboral, de acuerdo a lo que investigaron, sin embargo, no vemos reflejadas en la resolución, las conductas de manera precisa en las que la presunta transgresora incurrió, para sustentar la determinación de este Comité; entonces, sería conveniente describir las conductas que se detectaron, y para ello, nosotros ofreceríamos el apoyo como área jurídica, para la descripción de conductas, y en su caso, en la revisión y relación de los documentos que se ofrecieron, porque en la resolución se habla de oficios, de los cuales presuntamente se marcó copia a áreas como recursos humanos y jurídico, pero no podemos ser tan generales, tenemos que decir el número de oficio, qué dice el documento, o resaltar la parte que ustedes están considerando para considerar que hay Acoso Laboral. Y señalar qué conducta está transgrediendo el Código de Conducta, o lo establecido por la norma; entonces, sería conveniente que aclararan esos puntos, para que la resolución esté bien fundada y motivada, pues hay que considerar que una resolución en la que se emita una determinación en contra de la persona presunta transgresora, afectará su esfera jurídica, y si no está debidamente fundada y motivada, se corre el riesgo de que se impugne, y que en su momento se argumente que no fue debidamente sustentada la resolución. Por otro lado respecto de las recomendaciones que se están emitiendo en la determinación, notamos que solicitan que la DEGAMI, que es el área a la que se encuentra adscrita la presunta transgresora, refuerce la difusión entre todo el personal pero, si estamos determinando que es una sola persona la que está transgrediendo, presuntamente, principios y valores de nuestros documentos rectores, habría que considerar si la recomendación va para todo el personal o nada más para la presunta transgresora; igual en la segunda recomendación, refieren que se gestionen acciones de capacitación entre todo el personal, pero habría que definir si todo el personal amerita que se refuercen esas mismas medidas o sólo personas específicas; de por sí, es una actividad constante del Comité estar promoviendo, estar difundiendo el Código de Conducta y el Código de Ética; entonces, al decir reforzar, tal parece que estamos hablando de todo el personal; incluso, pudieran pensar algunas de las personas integrantes de estas áreas que injustamente les están insistiendo en capacitarse, si ellos han cumplido con sus capacitaciones, sería más bien dirigirlo a la presunta transgresora; en esa tesitura, nosotros ofrecemos el apoyo para que ustedes puedan sustentar correctamente la resolución y se puedan advertir cuáles son las conductas que ustedes señalan; ya que, nuevamente, está muy general la descripción de la conducta y es importante detallar; además, es oportuno tomar en cuenta lo que, en su momento, la presunta transgresora dijo, porque aquí no vemos que se haya tomado en cuenta, y no se analiza si fue suficiente o no para considerarlo, que no logró desvirtuar la conducta que se le atribuye, por la parte quejosa. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, apunta: quiero hacer notar que, para esta queja, gestionamos una prórroga y se consiguió, nos dieron 45 días, los cuales concluyen el 18 de septiembre como plazo máximo, lo cual nos permitiría afinar la determinación por ahora, pido la opinión de nuestras otras asesoras, por favor. -----

- La Licda. Claudia Ramírez Mariscal, Titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones y Representante del Órgano Interno de Control, quien comenta: Buenas tardes, soy la Licenciada Claudia Ramírez, me estoy incorporando al Comité; de entrada, no me llegó el acta, o el alcance que reenviaron; no obstante, recibí un documento en Word, con una opinión de las personas integrantes de la Comisión. ¿de esta qué podemos determinar? Que, efectivamente, como bien lo señala la Licda. Ana Elena Hernández, faltan algunos elementos que puedan acreditar el Acoso Laboral, hay que tener en cuenta que existen diversos tipos de acoso laboral, es decir, en materia del trabajo y en materia administrativa; actualmente se incorporó el acoso laboral, en relación a la vulneración de Derechos Humanos, me parece que así lo establece el Código de Ética; sin embargo, es muy específico en cuanto a los elementos que debe reunir el acoso, lo cual no está sucediendo en este caso, desde mi punto de vista; entonces, debemos ser muy precisos. De lo que pude percatarme es que el artículo 3º, fracción primera, define el Acoso Laboral, como una forma de violencia, con ciertos objetivos, que causa un daño físico psicológico, económico o laboral; entonces, ese es el punto, no he visto el acta, no he visto si ya la incorporaron, pero si es una parte que considero que nos falta, para poder determinar que se dé vista al Órgano Interno de Control. Más tarde, si ya dio vista al OIC, ya tendríamos que investigar, pero creo que lo importante, dentro del Comité es lograr una solución a corto plazo, así pues, conciliar, es importante que se considere esa parte, y es cierto, todo de la mano del área jurídica. Y como ya fue anotado, es quien nos puede asesorar. Agregando, que las puertas del OIC, también están abiertas. -----

- La Licda. Alejandra Alcocer García, Subdirectora de Recursos Humanos y Asesora del Comité, aporta: Como acoso laboral, no creo que pueda estar bien fundamentado, de acuerdo a la queja, tal cual como está registrada, quizá hay otras cosas, pero la queja en sí, no da para configurar Acoso. Si se podría poner, por ejemplo, el



segundo acuerdo que ponen, de que se vulnera el principio de respeto, ese yo considero que sí, con las recomendaciones que se emitan, ante la persona agresora, yo creo que sería una buena solución; pero como Acoso Laboral, lo que mencionan del horario, pues no da para eso. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, analiza: hemos pasado varias etapas en esta queja, le hemos discutido, y creo que cada uno de los vocales y todos ya podemos tener una idea de cómo está la situación, ya comentó la Asesora del área Jurídica, nuestra Asesora de OIC, me gustaría escuchar una opinión, fuera de los que participaron en la Comisión.-----

- La T. F. María Elena Chavira Garduño, Terapeuta Profesional en Rehabilitación, comenta: La situación es esta, yo opino que la transgresión que ella sintió más, de alguna forma, fue la psicológica, al ser ignorada, porque desde un principio, al pedido del cambio de horario y ella no aceptar, la Dra. dijo: "Van a hacer las cosas y conmigo no cuentan", vaya, se sintió como que pasó a un área nueva y posiblemente ella dijo que no conocía cómo se manejaba; entonces, si requería apoyo para poder realizar todo el trabajo, y a la hora de que le ponían mucho trabajo, si ella no tenía la capacitación, las bases para poderlo hacer, me imagino que en el nivel emocional, a ella le causó más impacto; y, en alguna forma, como Acoso Laboral no procedería pero si como afectación psicológica, ello sería más. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, agrega: Nos ha sucedido en otras quejas, como en ésta, y lo habíamos dicho en ocasiones anteriores, que la denuncia tiene que ser precisa, la denuncia está por Acoso Laboral no por falta de respeto; entonces, no podemos concluir que se actualiza como una falta de respeto. ¿Es correcto? -----

- La Licda. Ana Elena Hernández Reséndiz, Subdirectora de Asuntos Jurídicos, agrega: creo que, independientemente de que la denunciante o quejosa lo haya promovido como Acoso Laboral, ella no es especialista en la materia, ella dice: "Yo fui a acosada", a su sentir; pero si del análisis que lleve a cabo el Comité se determina que hubo una vulneración a algún otro principio o valor consignado en nuestro Código, si se puede determinar que no hay elementos para configurar un acoso pero si hay elementos, por ejemplo, una transgresión al valor del respeto, por ahí se observa también el liderazgo, que también se observa no se mantuvo, un orden adecuado, ni procuró mantener un ambiente de trabajo en armonía, tras lo cual continuo la situación observándose; por lo tanto, determinarse que se vulneraron otros principios de nuestro código de conducta.-----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, analiza: No lo tengo tan claro, por un lado tenemos la oportunidad, porque tenemos el tiempo pues tenemos la prórroga, para precisar la resolución, incluso todavía tenemos la oportunidad de la Mediación; porque, si bien, quien demostró disposición es la presunta transgresora, siendo la transgredida la que no; entonces, podríamos aprovechar este plazo, para sentarlas y ver si se logra la mediación, considerando que, efectivamente, faltan elementos, faltan pruebas en los argumentos de la quejosa, vale la pena poner ejemplos, de un Acoso laboral muy marcado, que ya hemos tenido también el caso, y retomo lo que comenta nuestra Asesora de Asuntos Jurídicos, nuestros cursos son generales, no se enfatiza en un área en específico, es pues, una medida general; así, cuando uno es el líder de un equipo, es muy notorio cuando marcas a una persona determinada, están incluso los testigos, están los demás del equipo y también se dan cuenta, "ya se agarró de encargo a fulanito", así se dice; entonces, esta situación laboral, le tenemos que investigar, ver si se dio la situación, considero que es lo que podríamos hacer, por lo tanto, aprovechemos el plazo que nos están otorgando, para ajustar más la queja, que nos ha costado bastante tiempo y dedicación; no sé si están de acuerdo con lo que comento, los que estén de acuerdo, en que aprovechemos la prórroga y tomemos el tiempo para lograr la mediación o allegarnos de más elementos, o bien, determinar de manera definitiva que no hay acoso laboral. -----

- La Licda. Ma. Eugenia Ibáñez Argumedo, Titular del Área de Auditoría Interna, de Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública, toma la palabra y agrega: Recuerdo que la persona que *agredió*, en ese momento era encargada, ahora mismo ya no está como encargada, ya está la Jefa, ya no habría ese problema, ya no es su superior jerárquico; entonces, la mediación, incluso, ya no tendría caso porque ya no tiene la autoridad, como para hacer valer cualquier posible amenaza. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, aporta: ya no están las condiciones del conflicto, ya no le da instrucciones, no supervisa ni firma los documentos que la otra persona le podría entregar, tampoco está en ella



el determinar si le cambia o no le cambia el horario, si le renueva o no le renueva el contrato, ese es un buen punto. -----

- La Licda. Alejandra Alcocer García, Subdirectora de Recursos Humanos, prosigue el razonamiento: creo que la mediación, se puede dar para lo que pasó; vaya, para que no se queden las dos con esa inquietud y que lo puedan platicar, que se aclare, lo del cambio no se dio en ese periodo, entonces, sólo son palabras de ella; es decir, hay situaciones que sólo son verbales, lo más seguro es que no haya documentación de soporte; entonces, lo que yo creo es que es oportuno mediar, resolver el que las dos personas queden tranquilas, que las dos sepan que si se les da el apoyo a la dos y a la par. -----

- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional y Secretaria Ejecutiva del Comité, agrega: en este punto, quiero compartir las experiencias en mediación; donde, las quejas que hemos resuelto por esta vía, independientemente de que sean subordinados o que sólo estén en la misma área, hemos llevado a mediación exhortando, a que independientemente de estar en un área común, estamos en un mismo lugar, que es el Hospital; entonces, en algún momento, aunque no podamos estar juntos en un área todo el tiempo, podríamos encontrarnos en las áreas comunes; entonces, se les invita a reflexionar sobre la situación del trato común, más allá del nivel jerárquico, como del lugar donde llevemos a cabo nuestras actividades; yo votaría por extender el plazo y mejorar la determinación. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, solicita la votación del Comité, ante tres situaciones: una, determinar que no es Acoso Laboral; dos, intentar de nueva cuenta la mediación; y, tres, de no darse la mediación, robustecer la determinación. -----

ACUERDO: Se acuerda por mayoría y una abstención, que en la queja CE-DR. MANUEL GEA-000004-2022, se citará de nueva cuenta a las partes implicadas a un proceso de mediación, y de no lograrse el mismo, se dará continuidad a la elaboración de la Determinación, con apoyo del Área Jurídica. -----

5. ASUNTOS GENERALES: SEGUIMIENTO A CURSOS DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE NUEVA ÉTICA PÚBLICA. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, continua con el último punto, referente a los *Asuntos Generales*, y cede la palabra a la Secretaria Ejecutiva. -----

- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional y Secretaria Ejecutiva del Comité, expone que, en cuanto al tema de Capacitación, específicamente en lo que respecta a las personas integrantes del Comité, se muestra la relación de cursos aprobados y donde se han entregado constancia de los mismos, invitando a quienes aún no cuenten con su acreditación, lo hagan a la brevedad, ya que son aspectos a evaluar y dar seguimiento, tanto por el Órgano Interno de Control, como por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, por lo que se les enviarán los calendarios respectivos con las fechas de inscripción y realización, para que las consideren, y tanto propietarios(as) como suplentes los tomen. En otro punto, se informa que en atención al Oficio Circular UEPPCI/002/2022, donde se solicita a los Comités de Ética de la Administración Pública Federal, regularizar la integración de los mismos, principalmente en los cargos de Presidencia, Secretaría Ejecutiva, Secretaría Técnica e Integrantes por parte del Órgano Interno de Control, se comenta que por parte de la Presidencia del Comité, mediante oficio HGMGG-DG-DA-CE-208-2022, se solicitó a la persona Titular del Órgano Interno de Control en el Hospital, informará sobre las personas que participarían en el Comité, por lo que mediante oficio OIC/112/195/362/2022, se reportó que la Licda. Claudia Ramírez Mariscal, Titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones, sería la Representante Propietaria; mientras que, la Licda. María Eugenia Ibáñez Argumedo, Titular del Área de Auditoría Interna, de Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública, estaría como Representante Suplente; así mismo, en los puestos que se encontraban vacantes de Suplente de Presidencia y Suplente de Secretaría Técnica, en fechas 20 de julio de 2022 y 10 de agosto de 2022, el Lic. Juan Carlos A. Mouret Ramírez y el Lic. José Alberto Cornejo Gutiérrez, fueron designados para dichos cargos, respectivamente. Y como punto final de los Asuntos Generales, se expuso el Reporte de asignación preliminar de puntos por la oportuna incorporación de evidencias en el SSECCOE 2022, donde hasta el momento el Comité cuenta con 47 puntos de 49 puntos asignables, para este corte parcial. -----

- La C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, para finalizar solicita a la Secretaria Ejecutiva, contactar a la Licda. Gilda Nieto, para conocer sus comentarios. -----

- La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional y Secretaria Ejecutiva del Comité, contacta a la Licda. Gilda Nieto Nieto, mediante llamada telefónica, ante los integrantes del Comité. -----



-La Licda. Gilda Anel Nieto Nieto, Subdirectora de Coordinación de Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses y Representante de la Secretaría de la Función Pública, comenta que mediante correo electrónico hará llegar sus comentarios, lamentando el no poder concluir con la sesión vía videoconferencia, por las eventualidades técnicas y de accesibilidad que se tuvieron, sin embargo, es importante hacer llegar las notas a los Comités de Ética, principalmente sobre el tema de archivo, ya que han existido muchos cambios en los Comités en cuanto a rotación del personal y eso ha generado que muchas veces se pierda información de los Comités, y por eso deben de estar en resguardo de la Secretaría Ejecutiva y Presidencia; y en el caso de los Reconocimientos, capturar dos en el Sistema, ya que se satura y todos los demás tener en resguardo. En cuanto a las Denuncias, pide que estén en tiempo atendidas, ya que no debe de pasar el tiempo estimado; también se debe de tener actualizada la información en el Sistema, ya que constantemente se solicita información por parte de Transparencia, por ello debe de estar toda la información actualizada; hace la invitación a trabajar de la mano con el personal del Órgano Interno de Control, ya que a ellos también se los evalúan. De tener alguna anotación particular se hará saber, considerando que el Comité trabaja bastante bien, de lo que ha logrado revisar, ya que se va incorporando al sector, tenía a su cargo otros; recomienda dar pronta atención a la queja CE-DR. MANUEL GEA-000004-2022. En cuanto a las asesorías en materia de Conflictos de Intereses, comenta que no encontró los reportes del segundo trimestre sobre ese tema, recordando que, aunque no se tengan asesorías se debe de reportar en el Sistema. Referente a los cargos vacantes, comenta que al parecer no se cuenta con Órgano de Control Suplente.

-La Mtra. Lilia García Salas, Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional y Secretaria Ejecutiva del Comité, responde que ya se encuentra regularizado el cargo, en atención al Oficio Circular 002 de la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, por lo que se tienen las designaciones completas de los cuatro cargos, en espera de la toma de protesta para la siguiente sesión del Comité.

-La Licda. Gilda Anel Nieto Nieto, Subdirectora de Coordinación de Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses y Representante de la Secretaría de la Función Pública, anota que en general sería lo que podría comentar, y teniendo a la mano las calificaciones del Comité, hace extensiva una felicitación, ya que en 2018 la calificación fue de 96, en 2019 se obtuvo 90, en 2020 fue 97 y en 2021 con 91, pese a las adversidades de estos dos años; finaliza poniéndose a las órdenes del Comité y finaliza la llamada.

-No existiendo otro asunto que tratar la C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez, Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la Dirección de Administración y Presidenta del Comité, agradece la asistencia de las personas integrantes del Comité, por lo que siendo las doce horas con cincuenta minutos del día diecisiete de agosto de dos mil veintidós, da por terminada la sesión, firmando al calce y al margen quienes en ella intervinieron.

C.P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez
Subdirectora de Recursos Materiales y Encargada de la
Dirección de Administración
PRESIDENTA

Lic. Erick Alejandro Granados Sánchez
Psicólogo Clínico
SECRETARIO TÉCNICO

Mtra. Lilia García Salas
Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace
Institucional
SECRETARIA EJECUTIVA

Dr. Erick Alejandro Rodríguez Ordoñez
Director de Integración y Desarrollo Institucional
MIEMBRO PROPIETARIO



Mtro. Yohyotzin Edgar Tapia Juárez
Jefe del Departamento de Docencia e Investigación en
Enfermería
MIEMBRO PROPIETARIO

Dra. Luz Adriana Templos Esteban
Jefa de División de Cuidados Paliativos y Clínica del Dolor
MIEMBRO PROPIETARIA

Dra. Atziri Ramírez Negrín
Jefa del Departamento de Ginecología y Piso Pélvico
MIEMBRO PROPIETARIA

Dr. Rodolfo Rivera Martínez
Jefe del Departamento de Imagenología Especializada
MIEMBRO SUPLENTE

Lic. Gilberto Serna Hernández
Enlace de Alto Nivel de Responsabilidad
MIEMBRO PROPIETARIO

Licda. María Elena Chavira Garduño
Terapeuta Profesional en Rehabilitación
MIEMBRO PROPIETARIA

Licda. Ana Elena Hernández Reséndiz
Subdirectora de Asuntos Jurídicos
ASESORA

Licda. Alejandra Alcocer García
Subdirectora de Recursos Humanos
ASESORA

Licda. Claudia Ramírez Mariscal
Titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones
REPRESENTANTE DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

Licda. María Eugenia Ibáñez Arguemedo
Titular del Área de Auditoría Interna, de Desarrollo y Mejora
de la Gestión
REPRESENTANTE SUPLENTE DEL ÓRGANO INTERNO DE
CONTROL

Licda. María del Pilar López Pérez
Jefa del Departamento de Empleo y Capacitación
PERSONA ASESORA

