



ACTA DE LA PRIMERA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA, EJERCICIO 2021.

En Ixtapaluca, Estado de México, siendo las **12:00 horas del día 29 de enero del presente año**, reunidos en la Sala de Usos Múltiples del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, con domicilio en la Carretera Federal México – Puebla, Kilómetro 34.5, Pueblo de Zoquiapan, Municipio de Ixtapaluca, Estado de México, Código Postal 56530, el **Mtro. Octavio Olivares Hernández**, Director de Administración y Finanzas y **Presidente**; como **Miembros Propietarios**: **Dr. Gilberto Adrián Gasca López**, Director Médico; **Ing. Bernardino E. Álvarez Palma**, Subdirector de Ingeniería Biomédica; **Licda. Ana Elisa Salgado Marín**, Soporte Administrativo “C”; **Licda. Anayeli Elizabeth Gómez Bahena**, Enfermera General Titulada “C”; **Licda. Lorena Morales Espejel**, Supervisora Profesional en Trabajo Social en Área Médica “C” como **Invitados Permanentes y Asesores**: **Licda. María Luisa Díaz García**, Soporte Administrativo “D”; **Lic. Hugo Francisco Rosas Cuevas**, Subdirector de Recursos Humanos; **Licda. Guadalupe Elizabeth Jiménez Rivera**, Titular del Órgano Interno de Control; **Licda. Zuliquey Morales Flores**, Titular del Área de Quejas; **Secretaría Ejecutiva**: la **Mtra. Brenda Contreras Rodríguez**, Responsable de la Coordinación de Reclutamiento y Selección; con la finalidad de llevar a cabo la **Primera Sesión Extraordinaria del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca**, correspondiente al ejercicio **2021**, celebrada el **29 de enero** del presente año.-----

En uso de la palabra, el Presidente del Comité, el Mtro. Octavio Olivares Hernández agradece a todos su asistencia y da lectura a la Orden del día: -----

Orden del Día-----

1. Registro de Asistentes. -----
2. Verificación de Quórum. -----
3. Autoevaluación de la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés ejercicio 2020, con base al Programa Anual de Trabajo 2020. -----
4. Aprobación del Informe Anual de Actividades 2020. -----
5. Notificación de recepción de documento titulado “ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética”, por parte de la Secretaría de la Función Pública, el pasado 28 de diciembre de 2020. -----
6. Propuesta de Calendario de Sesiones. -----
7. Capacitación inherente al Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética; impartida por la Licda. Guadalupe Elizabeth Jiménez Rivera, Titular del Órgano Interno de Control. -----

1. Registro de Asistentes. El Mtro. Octavio Olivares Hernández, Presidente del Comité, da la más cordial bienvenida y solicita a los miembros titulares y asesores, registren su asistencia en la lista correspondiente, a efecto de dejar evidencia de su participación en la primera sesión extraordinaria -----

2. Verificación de Quórum. El Mtro. Octavio Olivares Hernández, Presidente del Comité, pregunta a la Secretaría Ejecutiva, si existe quórum para sesionar, a lo que responde afirmativamente la Mtra. Brenda Contreras Rodríguez, continuando con el siguiente punto del Orden del Día.-----





3. Autoevaluación de la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, ejercicio 2020, con base al Programa Anual de Trabajo 2020. El Mtro. Octavio Olivares Hernández, cede la palabra a la Secretaria Ejecutiva, la Mtra. Brenda Contreras Rodríguez, quien refiere que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés tiene diversas funciones, las cuales están contempladas en el Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la Integración y funcionamiento de los Comités de Ética. -----

El Informe Anual de Actividades 2020, se debe de presentar en el mes de Enero a la Directora General y posteriormente difundirlo en la página institucional. Por lo anterior, se procede a revisar cada uno de los objetivos y metas del ejercicio 2020, con la finalidad de que los miembros del Comité, de manera unánime, determinen, con base a los resultados obtenidos, la ponderación de autoevaluación en una escala del 1 al 100. -----

EJE DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. Objetivo 1 "Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses"; Meta "Al finalizar el año 2020, al menos 20% de las personas servidoras públicas del HRAEI han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses"; en total se captaron 764 constancias de capacitación, lo cual supera la meta establecida, considerando que la plantilla ocupada del hospital durante el ejercicio 2020 fue de novecientos tres personas servidoras públicas. La meta planteada era capacitar al veinte por ciento de la misma; al respecto, los miembros del Comité, por unanimidad determinan una calificación de 100 puntos. -----

Objetivo 2 "Asegurar la implementación de las acciones de capacitación y sensibilización, que el CEPCI haya programado, en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de intereses"; Meta "Al finalizar el año 2020, al menos 50% de las acciones capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés programadas por el CEPCI han sido realizadas"; Durante el ejercicio 2020, se impartieron todos los cursos inherentes a las temáticas del Comité de Ética. En total se impartieron 12 cursos, se obtuvieron 764 constancias de capacitación y finalmente, del 9 al 27 de noviembre del presente año, el CEPCI organizó una campaña titulada "ÉTICA DEL SERVIDOR PÚBLICO: Conoce, Participa y Actúa; Juntos hacemos la diferencia"; mediante la cual, una de las acciones que se impulsaron, fue la capacitación sobre el tema de Conflictos de Intereses. Obteniéndose 394 registros de personas servidoras públicas en materia de Conflictos de Intereses. Asimismo, se solicitó mediante oficio al área de Recursos Humanos, cursos de capacitación para el Ejercicio 2021; al respecto, los miembros del Comité, por unanimidad determinan una calificación de 100 puntos. -----

EJE DE DIFUSIÓN. Objetivo 1 "Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas del HRAEI en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses"; Meta "Implementar al menos 80% de las acciones de difusión programadas por el CEPCI, así como las que, en su caso, sean solicitadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses"; al respecto se comenta, durante el Ejercicio 2020, se difundieron a través de medios impresos y electrónicos, diversas infografías, imágenes e información, relativa a las temáticas de Nueva Ética Pública; Conflictos de Intereses; Difusiones UEIPPCI; Protocolo de ASYHS; Faltas Administrativas; y Plataforma de Alertadores. -----

EJE DE ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS. Objetivo 1 "Atender las denuncias que se presenten al CEPCI del HRAEI"; Meta "Al finalizar el año 2020, al menos 90% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos"; al respecto se comenta que durante el Ejercicio 2020, se recepcionaron en total 7 denuncias, las cuales se atendieron en su totalidad en el -----





seno del Comité, se desahogó un oficio del Órgano Interno de Control, relativo a una denuncia, la cual también fue atendida por el CEPCI. -----

Objetivo 2 "Las presuntas víctimas de actos de acoso sexual u hostigamiento sexual que presenten denuncia ante el CEPCI reciban una atención con perspectiva de género, libre de discriminación y que garantice su dignidad, integridad personal, no revictimización, y con la prohibición de represalias de cualquier tipo, conforme a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual"; Meta "Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, que presenten ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales, y acorde a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual; al respecto se comenta, durante el Ejercicio 2020 se recibieron cero denuncias relativas al tema de actos de hostigamiento sexual o acoso sexual. -----

Objetivo 3 "Que la presuntas víctimas de actos de discriminación que presenten denuncia ante el CEPCI, reciban una atención acorde al Protocolo que norma la actuación de dichos órganos en esta materia"; Meta "Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de discriminación, que se presentan ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales"; Durante el Ejercicio 2020 se recibieron dos denuncias por presuntos actos de discriminación, las cuales fueron atendidas en el seno del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés; al respecto los miembros, por unanimidad determinan una calificación de 100 puntos. -----

EJE DE OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS. Objetivo 1 "Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo"; Meta "Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI"; al respecto, el Tablero de Control, establece nueve actividades, las cuales fueron cumplidas en su totalidad. La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés informó a través de la Cédula Definitiva de Evaluación Anual del Cumplimiento 2020 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca un total de 100 puntos indicativo de rango excelente; al respecto, los miembros del Comité, por unanimidad determinan una calificación de 100 puntos. -----

Objetivo 2 "Dar seguimiento a la aplicación de las opiniones y recomendaciones que el CEPCI emitió a las denuncias por presuntos incumplimientos a las reglas de integridad, o a los principios y valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, o del Código de Conducta del organismo"; Meta "Registrar en el SSECCOE al menos un seguimiento realizado por el CEPCI a la implementación de las recomendaciones que el mismo comité emitió entre el 01/07/2019 y el 31/08/2020"; al respecto se comenta, que el CEPCI, cumplió con todos los oficios de seguimiento a las Recomendaciones y/o Acciones de las siete denuncias recepcionadas. Cabe mencionar, se generaron en total ocho acuerdos, de los cuales, todos se cumplieron. -----

Objetivo 3 "Las personas servidoras públicas suscriban el compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta"; Meta "Al término del 2020 el número de personas servidoras públicas del organismo que han suscrito la Carta Compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta es mayor o igual al 40% del total"; al respecto se comenta, que durante el periodo del 9 al 27 de noviembre del 2020, el CEPCI organizó una campaña titulada, CAMPAÑA POR EL SERVIDOR PÚBLICO: Conoce, Participa y Actúa; Juntos hacemos la diferencia". Mediante la cual, se impulsó el cumplimiento de los





acciones: Recibir capacitación sobre el tema de Conflictos de Interés; Firma de la Carta Compromiso de actuación de atendiendo los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética y Código de Conducta de las personas servidoras públicas del HRAEI; Sumarse al compromiso de "Cero Tolerancia a las conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual"; y Opinar acerca del Comité de Ética en el link <http://www.participa.gob.mx/sfp/código-de-etica-apf-2020>; obteniéndose cuatrocientas cincuenta y un cartas compromiso de actuación, atendiendo los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética y de Conducta. Trescientas noventa y cuatro firmas de personas servidoras públicas, quienes se sumaron al Compromiso de Cero Tolerancia. Trescientas ochenta y cuatro personas servidoras públicas capacitadas en materia de Conflicto de Intereses; al respecto, los miembros del Comité, por unanimidad determinan una calificación de 100 puntos. -----

EJE MEJORA DE PROCESOS. Objetivo 1 "Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo"; Meta "Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo"; al respecto se comenta, que se identificaron los cinco riesgos y las acciones que se establecieron se anuncian a continuación: **Riesgo 1:** Oficio dirigido al inversionista proveedor, para solicitarle, tome las medidas necesarias con su personal, a efecto de garantizar la seguridad de la información relativa a los datos personales, padecimientos u otros datos o información que sean confidenciales y que puedan vulnerar la integridad de los usuarios, pacientes o familiares de los mismos. **Riesgo 2:** Derivado a, la importancia de evitar la realización de cualquier tipo de conflicto de interés y coadyuvar en la sensibilización en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses, se sugiere enviar a Directores y Subdirectores, mediante oficio y/o correo electrónico, invitación a evitar la materialización de cualquier conflicto de interés, adjuntando, a manera de apoyo, la Guía para identificar y prevenir conductas que puedan constituir conflicto de interés de las personas servidoras públicas. **Riesgo 3:** En seguimiento a las acciones de prevención y combate a la corrupción, así como al impulso del valor de transparencia y de las reglas de integridad: actuación pública y cooperación con la integridad; se propone enviar oficio a la Subdirección de Recursos Humanos con el objetivo de solicitarle, informe a todas las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, la obligación de presentar la Declaración Patrimonial y de Intereses, según corresponda. **Riesgo 4:** Reforzar la confidencialidad de la información, así como la responsabilidad en el uso y manejo de la misma. **Riesgo 5:** El Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, cuenta con diversos equipos médicos, los cuales, cuando las personas servidoras públicas no actúan con apego a los valores de integridad, interés público y respeto hacia el cuidado de los mismos, se pueden vulnerar los Derechos de atención a los pacientes. Por lo anterior, se propone realizar acciones de capacitación y sensibilización al personal usuario, sobre el cuidado de los equipos médicos fomentando los valores con apego al Código de Conducta de las personas servidoras públicas. Cabe mencionar, todas las acciones se cumplieron. Los miembros del Comité, por unanimidad, determinan una calificación de 100 puntos. -----

4. Aprobación del Informe Anual de Actividades 2020. El Mtro. Octavio Olivares Hernández, Presidente del Comité, solicita la votación de los miembros quienes tienen derecho a emitirlo para su aprobación, y por unanimidad, votan favorablemente acordándose lo siguiente: -----

CEPCI-HRAEI-01-1EO-2021: El Informe Anual de Actividades será enviado, mediante oficio a la Dirección General de esta Unidad Hospitalaria para su aprobación y difusión en la página Institucional. -----





5. **Notificación de recepción de documento titulado "ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética", por parte de la Secretaría de la Función Pública, el pasado 28 de diciembre de 2020.** El Mtro. Octavio Olivares Hernández, comenta, que el pasado 28 de diciembre de 2020, por parte de la Secretaría de la Función Pública, se emitieron los nuevos lineamientos aplicables al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, los cuales se enviaron mediante correo electrónico para su conocimiento y lectura. Los miembros titulares y asesores validan y confirman la recepción del documento. -----

6. **Propuesta de Calendario de Sesiones.** El Mtro. Octavio Olivares Hernández, Presidente del Comité, sometió a consideración de los miembros, el calendario de Sesiones Ordinarias 2021. Al no haber comentarios, por votación unánime se aprueba el calendario de sesiones ordinarias para el ejercicio 2021, quedando de la siguiente manera: -----

SESIÓN	FECHA
PRIMERA	18 DE FEBRERO DE 2021
SEGUNDA	25 DE MARZO DE 2021
TERCERA	24 DE JUNIO DE 2021
CUARTA	23 DE SEPTIEMBRE DE 2021
QUINTA	16 DE DICIEMBRE DE 2021

7. **Capacitación inherente al Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética; impartida por la Licda. Guadalupe Elizabeth Jiménez Rivera, Titular del Órgano Interno de Control.** El Mtro. Octavio Olivares Hernández, presidente del Comité, cede la palabra a la Licda. Guadalupe E. Jiménez Rivera, a efecto de realizar las puntualizaciones correspondientes, inherentes a los nuevos lineamientos del Comité y considerando que los mismos, estipulan a la persona adscrita al Órgano Interno de Control como un integrante titular del Comité y ya no como asesor. -----

En términos generales, la Licda. Guadalupe E. Jiménez Rivera, refiere, es importante contar con las herramientas y estrategias de gestión necesarias, a efecto de fomentar las buenas prácticas, con apego a los principios, valores y reglas de integridad para promover el desempeño óptimo e íntegro de las personas servidoras públicas, así como la participación de la sociedad a través de los usuarios. -----

Una vez agotados los puntos **1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7** del Orden del Día, el Presidente del Comité, pregunta a los miembros, si existe algún otro asunto que tratar y derivado a que no existen más temas que comentar, el Presidente, agradece a todos, su asistencia y participación, dando por concluida la sesión, siendo las 13:00 horas del día **veintinueve de enero de dos mil veintiuno**. Firman la presente, para su constancia, al margen y al calce seis fojas escritas por un sólo lado, quiénes en ella intervinieron. -----





SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



HOSPITAL REGIONAL
ALTA ESPECIALIDAD
IXTAPALAPA

Dirección General
Dirección de Administración
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

MIEMBROS DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI), 2021.

Mtro. Octavio Olivares Hernández
MIEMBRO PROPIETARIO

Dr. Gilberto Adrián Gasca
MIEMBRO ELECTO PROPIETARIO

Ing. Bernardino Emilio Álvarez Palma
MIEMBRO ELECTO PROPIETARIO

Licda. Ana Elisa Salgado Marín
MIEMBRO ELECTO PROPIETARIO

Licda. Anayeli Elizabeth Gómez Bahena
MIEMBRO ELECTO PROPIETARIO

Licda. Lorena Morales Espejel
MIEMBRO ELECTO PROPIETARIO

Licda. Guadalupe E. Jiménez Rivera
TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

Licda. Zuliquey Morales Flores
TITULAR DEL ÁREA DE QUEJAS

Lic. Hugo F. Rosas Cuevas
ASESOR RECURSOS HUMANOS

Mtra. Brenda Contreras Rodríguez
SECRETARIA EJECUTIVA



I) CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Indicador	Indicador de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.				
Objetivo	Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.				
Meta	Al finalizar el año 2020, al menos 20% de las personas servidoras públicas del HRAEI han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.				
Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
1.1.1	Llevar a cabo las gestiones necesarias para asegurar que el curso sobre la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" sea acreditado por quienes conforman el CEPCI y, en su caso, por otras personas servidoras públicas del organismo.	02/03/2020	31/12/2020	Constancia o captura de pantalla de que el curso fue acreditado.	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI.
Logros		Resultados			Autoevaluación
1.1.1	El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses está integrado por: 8 Miembros Titulares.	6 CONSTANCIAS			100
1.1.2	Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del organismo participen en al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o prevención de la discriminación.	02/01/2020	31/12/2020	Lista de asistencia de manera obligatoria. Fotos y material de la sesión, de manera opcional.	Factores ambientales, sociales, de salud o seguridad pública, o del entorno laboral, afectan el desahogo de los asuntos del CEPCI.
Logros		Resultados			Autoevaluación
1.1.2	Durante el Ejercicio 2020, se impartieron los siguientes temas de capacitación: Autonomía y Derechos Humanos de las Mujeres; Claves para la Atención Pública sin Discriminación; Derechos Humanos y Género; Género, masculinidades y lenguaje incluyente y no sexista; Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres; Personas con Discapacidad, transformando barreras en oportunidades; Derechos Humanos para el servidor público; ¡Súmate al Protocolo!; Investigación con perspectiva de género sobre la tortura sexual contra la mujer; servidor público; los Conflictos de Interés en el Ejercicio del Servicio Público; Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público.	758 CONSTANCIAS EN TOTAL			100











SALUD
MINISTERIO DE SALUD



HOSPITAL REGIONAL
AREQUIPA
SPECIALIDAD

Dirección General
Dirección de Administración y Finanzas
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

1) CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Indicador	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de capacitación.
Objetivo	Asegurar la implementación de las acciones de capacitación y sensibilización, que el CEPCI haya programado, en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de intereses.
Meta	Al finalizar el año 2020, al menos 50% de las acciones capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés programadas por el CEPCI han sido realizadas.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
1.2.1	Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del organismos, sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses.	02/03/2020	31/12/2020	Imagen del oficio o correo electrónico de las gestiones realizadas.	Factores ambientales, sociales, de salud o seguridad pública, o del entorno laboral, afectan el desahogo de los asuntos del CEPCI.
Logros		Resultados			Autoevaluación
1.2.1	Se impartieron 12 cursos relativos a las temáticas del CEPCI, durante el Ejercicio 2020. Asimismo, durante el periodo del 9 al 27 de noviembre del presente año, el CEPCI organizó una campaña titulada "ÉTICA DEL SERVIDOR PÚBLICO: Conoce, Participa y Actúa; Juntos hacemos la diferencia". Mediante la cual, una de las acciones que se impulsaron, fue la capacitación sobre el tema de Conflictos de Intereses.	CAPACITÁNDOSE EN TOTAL 394 PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS EN MATERIA DE CONFLICTOS DE INTERESES			100
1.2.2	Elaborar un proyecto o propuesta de programa de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del organismo, para los años 2020 al 2024, y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación al personal dentro del organismo público.	03/02/2020	31/12/2020	Imagen del oficio o correo electrónico de las gestiones realizadas.	Factores ambientales, sociales, de salud o seguridad pública, o del entorno laboral, afectan el desahogo de los asuntos del CEPCI.
Logros		Resultados			Autoevaluación
1.2.2	Se solicitó mediante oficio al área de Recursos Humanos, cursos de capacitación para el Ejercicio 2021.	SOLICITUD DE CURSOS DE CAPACITACIÓN HRAEI.CEPCI.0002.2021			100

II) DIFUSIÓN.

Indicador	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión.
Objetivo	Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas del HRAEI en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses.
Meta	Implementar al menos 80% de las acciones de difusión programadas por el CEPPI, así como las que, en su caso, sean solicitadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
2. 1. 1	Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública.	03/02/2020	31/12/2020	Imagen digital o captura de pantalla de la difusión del material o de destinatarios del mensaje.	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del
Logros		Resultados			Autoevaluación
2. 1. 1	Durante el Ejercicio 2020, se enviaron mediante correo electrónico, diversas infografías relativas a los Valores, Principios Constitucionales, Reglas de Integridad, Código de Ética, Código de Conducta, con el objetivo de promover la difusión y sensibilización sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública. Asimismo, en la página institucional, apartada conócenos, Comité de Ética se encuentra diverso material inherente a los temas en comento.	9 Evidencias documentales de difusión electrónica durante el Ejercicio 2020. Material inherente al tema publicado en la página institucional.			100
2. 1. 2	Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses.	03/02/2020	31/12/2020	Imagen digital o captura de pantalla de la difusión del material o de destinatarios del mensaje.	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del
Logros		Resultados			Autoevaluación
2. 1. 2	Durante el Ejercicio 2020, se enviaron mediante correo electrónico, diversas infografías relativas al tema de Conflicto de Interés e incluso se envió la Guía para identificar y prevenir conductas que puedan construir Conflictos de Intereses. Asimismo, en la página institucional, apartada conócenos, Comité de Ética se encuentra la Guía en comento y durante el mes de Noviembre se realizó una campaña para capacitar al personal, en materia de Conflicto de Intereses.	4 Evidencias documentales de difusión electrónica durante el Ejercicio 2020. Material inherente al tema, publicado en la página institucional.			100
2. 1. 3	Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, en atención, en su caso, a las solicitudes expresadas por la UEIPPCI.	03/02/2020	31/12/2020		Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del
Logros		Resultados			Autoevaluación
2. 1. 3	Durante el Ejercicio 2020, se enviaron mediante correo electrónico, el material de difusión, invitaciones, participaciones, cuestionarios y/o seminarios para conocimiento y atención para las personas servidoras públicas adscritas al Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapalaca.	9 Evidencias documentales de difusión electrónica durante el Ejercicio 2020.			
2. 1. 4	Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	03/02/2020	31/12/2020		Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Logros		Resultados			Autoevaluación
2. 1. 4	Durante el Ejercicio 2020, se enviaron mediante correo electrónico, diversas infografías relativas al tema de prevención, atención y sanción a las conductas de Acoso y Hostigamiento sexual. Asimismo, se difundieron los nombres de las personas consejeras, responsables de brindar atención de primer contacto a las presuntas víctimas. Cabe mencionar, en la página institucional, apartado conócenos, Comité de Ética se encuentra diverso material inherente al tema en comento. Finalmente, durante el periodo del 13 de septiembre al 10 de octubre del presente año, se realizó una Campaña de Cero Tolerancia al Acoso y Hostigamiento Sexual, mediante la cual se difundieron infografías impresas en toda la Unidad Hospitalaria, existió voceo de la campaña, difusión digital, difusión del documento de Cero Tolerancia por parte de las autoridades de esta Unidad Hospitalaria y en el mes de Noviembre, se les invitó a las personas servidoras públicas a unirse a esta campaña, mediante su firma, para renunciar y rechazar este tipo de conductas.	5 evidencias documentales de difusión electrónica durante el Ejercicio 2020. Evidencia fotográfica de los carteles ubicados en diferentes corchos de la Unidad Hospitalaria. Listas de sumarse a la campaña de Cero Tolerancia a las conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual.			100
2. 1. 5	Difundir cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras.*	03/02/2020	31/12/2020		Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI.
Logros		Resultados			Autoevaluación
2. 1. 5	Durante el Ejercicio 2020, se realizaron diversas difusiones, relativas a las faltas y responsabilidades administrativas con el objeto de sensibilizar a las personas servidoras públicas en materia de dar a conocer sus obligaciones.	Se tienen 3 evidencias documentales de difusión electrónica durante el Ejercicio 2020			100
2. 1. 6	Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción. *	03/02/2020	31/12/2020		Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI.
Logros		Resultados			Autoevaluación
2. 1. 6	Durante el Ejercicio 2020, se enviaron difusiones digitales de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores con el objeto de fortalecer la integridad de la Administración Pública Federal; Hacer participar a la ciudadanía en el combate a la corrupción y la impunidad; y Garantizar el anonimato de las alertas y la identidad del alertador.	Se tienen 2 evidencias documentales de difusión electrónica durante el Ejercicio 2020			100

III) ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS.

Indicador	Indicador general de eficacia en atención a denuncias.				
Objetivo	Atender las denuncias que se presenten al CEPCI del HRAEI.				
Meta	Al finalizar el año 2020, al menos 85% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.				
Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
3.1.1	Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI conforme a los Lineamientos Generales, y el Protocolo para la Atención de las mismas, que el CEPCI haya aprobado.	01/01/2020	31/12/2020	Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades.	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI
Logros		Resultados			Autoevaluación
3.1.1	Durante el Ejercicio 2020 se recibieron en total 7 denuncias , las cuales se atendieron en su totalidad. Asimismo, en el seno del Comité, se desahogó un oficio del Órgano Interno de Control, relativo a una denuncia, la cual también fue atendida por el CEPCI.	7 Denuncias recepcionadas; 7 Denuncias atendidas.			100
3.1.2	Elaborar o actualizar el Protocolo para la Atención de Denuncias acorde a la normatividad vigente, así como el procedimiento para presentar éstas ante el CEPCI.	02/03/2020	31/12/2020	Documento incorporado en el SSECCOE.	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI
Logros		Resultados			Autoevaluación
3.1.2	En la Cuarta Sesión Ordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses 2020, se revisó y aprobó el Protocolo para la Recepción y Atención a Denuncias ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés 2020.	Protocolo para la Recepción y Atención a Denuncias ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés 2020 aprobado y publicado en la página institucional.			100

Indicador	Indicador de eficacia en la atención de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual.				
Objetivo	Las presuntas víctimas de actos de acoso sexual u hostigamiento sexual que presenten denuncia ante el CEPCI reciban una atención con perspectiva de género, libre de discriminación y que garantice su dignidad, integridad personal, no revictimización, y con la prohibición de represalias de cualquier tipo, conforme a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.				
Meta	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, que presenten ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales, y acorde a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.				
Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
3.2.1	Iniciar la atención de las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual que sean presentadas al CEPCI, mediante el formato de primer contacto, e incorporar en el SSECCOE, en los plazos previstos, la información básica para generar el folio correspondiente.	03/02/2020	31/12/2020	Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades.	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI
Logros		Resultados			Autoevaluación
3.2.1	Durante el Ejercicio 2020 se recibieron cero denuncias relativas al tema de actos de hostigamiento sexual o acoso sexual.	Cero denuncias relativas al tema de Acoso y Hostigamiento sexual.			100

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

III) ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS.

Indicador	Indicador de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral.
Objetivo	Que la presuntas víctimas de actos de discriminación que presenten denuncia ante el CEPCI, reciban una atención acorde al Protocolo que norma la actuación de dichos órganos en esta materia.
Meta	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de discriminación, que se presentan ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
3.3.1	Las personas asesoras ofrecen atención de primer contacto a las presuntas víctimas de actos de discriminación, y brindan orientación, asesoría y acompañamiento en el trámite de la denuncia.	01/01/2020	31/12/2020	Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades.	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI
Logros		Resultados			Autoevaluación
3.3.1	Durante el Ejercicio 2020 se recibieron dos denuncias por presuntos actos de discriminación, las cuales fueron atendidas en el seno del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	2 denuncias recepcionadas por presuntos Actos de Discriminación. 2 denuncias atendidas en el seno del Comité de Ética por presuntos Actos de Discriminación.			100

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

Indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
Objetivo	Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.
Meta	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
4.1.1	Validar y, en su caso, actualizar el contenido del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECCOE, en la segunda quincena de los meses de febrero, junio y octubre de 2020.	17/02/2020	31/12/2020	Reporte de directorio del CEPCI del SSECCOE.	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI
Logros		Resultados		Autoevaluación	
4.1.1	El Directorio de los integrantes del CEPCI fue actualizado en los tiempos establecidos.	Directorio de integrantes del CEPCI fue actualizado en 3 ocasiones, de conformidad al Calendario establecido por la UEIPCI		100	
4.1.2	Registrar en el apartado de sesiones y actas la información correspondiente a cada sesión ordinaria o extraordinaria celebrada por el CEPCI, dentro de los primeros 10 días hábiles posteriores a su celebración.	03/02/2020	31/12/2020	Reporte de sesiones y actas del SSECCOE.	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI
Logros		Resultados		Autoevaluación	
4.1.2	El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, durante el Ejercicio 2020, realizó 1 sesión para el Acta de Instalación del CEPCI 2020-2021; 8 sesiones extraordinarias y 1 sesión ordinaria.	Se registró la información correspondiente a cada sesión ordinaria y extraordinaria en el SSECCOE.		100	
4.1.3	Responder las consultas y cuestionarios electrónicos que, en su caso, la UEIPPCI remita a los integrantes del CEPCI, y realizar las acciones necesarias para invitar al personal de organismo a responder los cuestionarios electrónicos destinados a los mismos.	03/02/2020	11/12/2020	Evidencia documental de invitación a contestar cuestionarios.	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI
Logros		Resultados		Autoevaluación	
4.1.3	El CEPCI ha enviado, a través de medios electrónicos, las ligas o información que la UEIPPCI solicita sea difundida a las personas servidoras publicas adscritas al Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca.	9 evidencias documentales relativas a la difusión digital a petición de la UEIPPCI.		100	
4.1.4	Incorporar al sistema informático de la UEIPPCI, las evidencias digitalizadas de los documentos sustantivos del CEPCI aprobados o ratificados en 2020, así como de la realización de las diversas actividades extraordinarias o de gestión de dicho comité, en los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2020.	03/02/2020	31/12/2020	Reportes de documentos, y de sesiones y actas del SSECCOE.	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI
Logros		Resultados		Autoevaluación	
4.1.4	El CEPCI durante el Ejercicio 2020 incorporó en la Plataforma SSECCOE todas las evidencias digitalizadas de los documentos sustantivos del Comité en comento, aprobados y ratificados de conformidad con el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2020.	Ponderación de la Cédula de Evaluación Definitiva del Cumplimiento 2020, corresponde a 100 puntos de 100.		100	

IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

Indicador	Indicador de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y opiniones emitidas.
Objetivo	Dar seguimiento a la aplicación de las opiniones y recomendaciones que el CEPCI emitió a las denuncias por presuntos incumplimientos a las reglas de integridad, o a los principios y valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, o del Código de Conducta del organismo.
Meta	Registrar en el SSECCOE al menos un seguimiento realizado por el CEPCI a la implementación de las recomendaciones que el mismo comité emitió entre el 01/07/2019 y el 31/08/2020.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
4. 2. 1	Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones que, en su caso, el CEPCI emitió para cada una de las denuncias resueltas por el mismo entre el 01/07/2019 y el 31/08/2020	03/02/2020	31/12/2020	Reporte de denuncias del SSECCOE.	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI
Logros		Resultados		Autoevaluación	
4. 2. 1	El CEPCI, cumplió con todos los oficios de seguimiento a las Recomendaciones y/o Acciones de las 7 denuncias recepcionadas.	3 Recomendaciones entregadas; 3 atentas invitaciones y 1 oficio de solicitud de acciones.		100	

Indicador	Indicador de suscripción de compromiso con el Código de Conducta.
Objetivo	Las personas servidoras públicas suscriban el compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta.
Meta	Al término del 2020 el número de personas servidoras públicas del organismo que han suscrito la Carta Compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta es mayor o igual al 40% del total.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
4. 3. 1	Implementar una estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo, rindan protesta de cumplir el Código de Conducta del organismo, en colaboración, en su caso, con otras instancias del organismo público.	03/02/2020	31/12/2020	Lista de asistencia a eventos, talleres o capacitación. Memoria fotográfica.	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI

Logros		Resultados			Autoevaluación
4.3.1	Durante el periodo del 9 al 27 de noviembre del 2020, organizó una campaña titulada "ÉTICA DEL SERVIDOR PÚBLICO: Conoce, Participa y Actúa; Juntos hacemos la diferencia". Mediante la cual, se impulsaron las siguientes acciones: Recibir capacitación sobre el tema de Conflictos de Interés; Firma de la Carta Compromiso de actuación de atendiendo los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética y Código de Conducta de las personas servidoras públicas del HRAEI; Sumarse al compromiso de "Cero Tolerancia a las conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual"; y Opinar acerca del Comité de Ética en el link http://www.participa.gob.mx/sfp/código-de-etica-apf-2020	451 Cartas compromiso de actuación atendiendo los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética y de Conducta. 394 Firmas de personas servidoras públicas, quienes se sumaron al Compromiso de Cero Tolerancia. 384 personas servidoras públicas capacitadas en materia de Conflicto de Intereses.			100
4.3.2	Implementar una campaña de difusión que promueva el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta, y en consecuencia, la importancia de que las personas servidoras públicas del organismo suscriban la Carta Compromiso.	03/02/2020	31/12/2020	Evidencia documental de promoción y cumplimiento al Código de Conducta.	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI
Logros		Resultados			Autoevaluación
4.3.2	Durante el periodo del 9 al 27 de noviembre del 2020, organizó una campaña titulada "ÉTICA DEL SERVIDOR PÚBLICO: Conoce, Participa y Actúa; Juntos hacemos la diferencia". Mediante la cual, se impulsaron las siguientes acciones: Recibir capacitación sobre el tema de Conflictos de Interés; Firma de la Carta Compromiso de actuación de atendiendo los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética y Código de Conducta de las personas servidoras públicas del HRAEI; Sumarse al compromiso de "Cero Tolerancia a las conductas de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual"; y Opinar acerca del Comité de Ética en el link http://www.participa.gob.mx/sfp/código-de-etica-apf-2020	451 Cartas compromiso de actuación atendiendo los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética y de Conducta. 394 Firmas de personas servidoras públicas, quienes se sumaron al Compromiso de Cero Tolerancia. 384 personas servidoras públicas capacitadas en materia de Conflicto de Intereses.			100

V) MEJORA DE PROCESOS.

Indicador	Indicador general de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad.
Objetivo	Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.
Meta	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
5.1.1	Identificar en la normatividad específica del organismo cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, los cinco que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad.	06/04/2020	31/12/2020	Documento aprobado por el CEPCI.	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI

Logros	Resultados	Autoevaluación
RIESGO 1. Oficio dirigido al inversionista proveedor, para solicitarle tome las medidas necesarias con su personal, a efecto de garantizar la seguridad de la información relativa a los datos personales, padecimientos u otros datos o información que sean confidenciales y que puedan vulnerar la integridad de los usuarios, pacientes o familiares de los mismos	Oficio UT/HRAEI/2467/2021	100
RIESGO 2. Derivado a la importancia de evitar la realización de cualquier tipo de conflicto de interés y coadyuvar en la sensibilización en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses, se sugiere enviar a Directores y Subdirectores, mediante oficio y/o correo electrónico, invitación a evitar la materialización de cualquier conflicto de interés, adjuntando, a manera de apoyo, la Guía para identificar y prevenir conductas que puedan constituir conflicto de interés de las personas servidoras públicas	Evidencia documental del correo enviado a los Directores y Subdirectores, el día 23 de noviembre de 2020	
RIESGO 3. En seguimiento a las acciones de prevención y combate a la corrupción, así como al impulso del valor de transparencia y de las reglas de integridad: actuación pública y cooperación con la integridad; se propone enviar oficio a la Subdirección de Recursos Humanos con el objetivo de solicitarle, informe a todas las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, la obligación de presentar la Declaración Patrimonial y de Intereses, según corresponda.	Evidencia documental, oficio SRH.HRAEI.8694.2020	
RIESGO 4. Reforzar la confidencialidad de la información, así como la responsabilidad en el uso y manejo de la misma	Oficio UT/HRAEI/2475/2021	
RIESGO 5. : El Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, cuenta con diversos equipos médicos, los cuales, cuando las personas servidoras públicas no actúan con apego a los valores de integridad, interés público y respeto hacia el cuidado de los mismos, se pueden vulnerar los Derechos de atención a los pacientes. Por lo anterior, se propone realizar acciones de capacitación y sensibilización al personal usuario, sobre el cuidado de los equipos médicos fomentando los valores con apego al Código de Conducta de las personas servidoras públicas.	Cartas Compromiso de suscribirse al Código de Conducta de personas servidoras públicas. Evidencia documental de acciones de sensibilización	

HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

2021



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



HOSPITAL REGIONAL
ALTA ESPECIALIDAD
IXTAPALUCA

PRESENTACIÓN

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2020

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapalapa tiene el objetivo de fomentar buenas prácticas en el entorno cultural, laboral e institucional con equidad de género, igualdad de oportunidades, no discriminación, cero tolerancia a conductas de acoso y hostigamiento sexual, así como promover un clima profesional libre de violencia.

El presente documento tiene la finalidad de presentar los resultados obtenidos durante el Ejercicio 2020 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, derivados de los objetivos, metas y actividades plasmadas en el Plan Anual de Trabajo del mismo año. Cabe mencionar, el Plan de Trabajo está alineado al Tablero de Control emitido por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública; la distribución de actividades fueron realizadas durante todo el año, está enfocado en la capacitación, sensibilización, difusión, divulgación, atención a denuncias, mejora de procesos, y actividades de gestión del CEPCI y colaboración con la UEIPPCI.

I. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

II. DIFUSIÓN

III. ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTO DE INTERÉS

IV. OPERACIÓN DEL COMITÉ

V. MEJORA DE PROCESO

I. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Indicador	Indicador de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.
Objetivo	Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.
Meta	Al finalizar el año 2020, al menos 20% de las personas servidoras públicas del HRAEI han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.



INDICADOR

Cantidad de personas servidoras públicas que recibieron atención en alguno de los temas de: Derechos Humanos, Igualdad y no Discriminación, Igualdad de Género, Ética Pública, Principios Constitucionales y Reglas de Integridad, Contribuciones e Impacto de Integridad.

Cantidad de personas servidoras públicas presentadas para la capacitación.

TOTAL DE CAPACITACIONES:
74
PUNTAJE TOTAL:
100 puntos (100% cumplimiento)

AUTOEVALUACIÓN:
100 puntos

I. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Indicador	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de capacitación.
Objetivo	Asegurar la implementación de las acciones de capacitación y sensibilización, que el CEPCI haya programado, en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de intereses.
Meta	Al finalizar el año 2020, al menos 80% de las acciones de capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de intereses programadas por el CEPCI han sido realizadas.

INDICADOR
Cantidad de personas servidoras públicas que se han capacitado en cursos en materia de: Derechos Humanos, Igualdad y no Discriminación, Igualdad de Género, Discapacidad, Proceso Constituyente y Reglas de Integridad, Conflicto de Intereses y Reglas de Integridad.

INDICADOR
Cantidad de personas servidoras públicas, proporción para la capacitación.

TOTAL DE CAPACITACIONES:
100-100

NUMERÍA TOTAL:
100-100

SEMPARTICIPA TOTAL:
100-100

AUTOEVALUACIÓN:
100 puntos

II. DIFUSIÓN

Indicador	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión.
Objetivo	Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas del HRAE) en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de intereses.
Meta	Implementar al menos 80% de las acciones de difusión programadas por el CEPCI, así como las que, en su caso, sean solicitadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.

1. Nueva Ética Pública
2. Conflictos de Intereses
3. Difusiones UEIPPCI
4. Protocolo de ASYHS
5. Faltas Administrativas
6. Plataforma de Alertadores

FUNCIÓN PÚBLICA 2020

AUTOEVALUACIÓN:
100 puntos

III. ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTO DE INTERÉS

Indicador	Indicador general de eficacia en atención a denuncias.
Objetivo	Atender las denuncias que se presenten al CEPCI del HRAE).
Meta	Al finalizar el año 2020, al menos 80% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.

TOTAL DE DENUNCIAS RECEPCIONADAS	TOTAL DE DENUNCIAS RECEPCIONADAS ATENDIDAS	TOTAL DE ACUERDOS GENERADOS	TOTAL DE ACUERDOS CUMPLIDOS
7	7	8	8

AUTOEVALUACIÓN:
100 puntos

TOTAL DE DENUNCIAS RECIBIDAS: 7
100% DE ATENCIÓN A DENUNCIAS RECEPCIONADAS: 7
TOTAL DE DENUNCIAS ATENDIDAS Y TRAMITADAS: 7

TOTAL DE ASUNTOS SOMETIDOS A MEDIACIÓN: 8
TOTAL DE RECOMENDACIONES EMITIDAS: 3

IV. OPERACIÓN DEL COMITÉ

Indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
Objetivo	Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.
Meta	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI.

FUNCIÓN PÚBLICA 2020

AUTOEVALUACIÓN:
100 puntos

IV. OPERACIÓN DEL COMITÉ

Indicador	Indicador de suscripción de compromiso con el Código de Conducta.
Objetivo	Las personas servidoras públicas suscriben el compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta.
Meta	Al término del 2020 el número de personas servidoras públicas del organismo que han suscrito la Carta Compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta es mayor o igual al 45% del total.

451 Cartas compromiso de actuación atendiendo los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética y de Conducta. 354 Firmas de personas servidoras públicas, quienes se sumaron al Compromiso de Cero Tolerancia. 384 personas servidoras públicas capacitadas en materia de Conflicto de Intereses.

AUTOEVALUACIÓN:
100 puntos

V. MEJORA DE PROCESO

Indicador	Indicador general de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad.
Objetivo	Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.
Meta	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.

RIESGO 1. Oficio dirigido al inversionista proveedor, para solicitarle tome las medidas necesarias con su personal, a efecto de garantizar la seguridad de la información relativa a los datos personales, padecimientos u otros datos o información que sean confidenciales y que puedan vulnerar la integridad de los usuarios, pacientes o familiares de los mismos.

RIESGO 2. Derivado a la importancia de evitar la realización de cualquier tipo de conflicto de interés y coadyuvar en la sensibilización en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses, se sugiere enviar a Directores y Subdirectores, mediante oficio y/o correo electrónico, invitación a evitar la materialización de cualquier conflicto de interés, adjuntando, a manera de apoyo, la Guía para identificar y prevenir conductas que puedan constituir conflicto de interés de las personas servidoras públicas.

Oficio UTHRAEIG687/2021

Evidencia documental del correo enviado a los Directores y Subdirectores, el día 23 de noviembre de 2020

V. MEJORA DE PROCESO

Indicador	Indicador general de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad.
Objetivo	Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.
Meta	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.

RIESGO 1. En seguimiento a las acciones de prevención y sanción a la corrupción, así como al impacto del valor de transparencia y de los reglas de integridad, actuación pública y transparente con la integridad, se propone enviar oficio a Subdirección de Recursos Humanos con el objetivo de solicitar, informe a todas las personas servidoras públicas de nivel regional, la obligación de presentar la Declaración Patrimonial y de Intereses, según corresponda.

RIESGO 2. Afectar la confiabilidad de la información, así como la responsabilidad en el uso y manejo de la misma.

RIESGO 3. El Hospital Regional de Alta Especialidad de Tlaxcala, cuando realice diversos trabajos médicos, los cuales, cuando las personas servidoras públicas actúan con apego a los valores de integridad, honestidad, y respeto hacia el paciente de los mismos, se pueden vulnerar los Derechos de acceso a los servicios. Por lo anterior, se propone realizar acciones de capacitación y sensibilización al personal médico, sobre el cuidado de los riesgos médicos fundamentado los valores con apego al Código de Conducta de las personas servidoras públicas.

Evidencia documental, oficio HRAEIG687/2021

Oficio UTHRAEIG687/2021

Carta Compromiso de suscripción al Código de Conducta de personas servidoras públicas. Evidencia documental de acciones de sensibilización.

AUTOEVALUACIÓN:
100 puntos

RESULTADOS GENERALES DEL SONDEO DE PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS CON RESPECTO AL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTA

Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio Valor de	HRAE
Legalidad	8.51
Honestidad	8.36
Lealtad	8.34
Imparcialidad	8.09
Eficiencia	8.4
Economía	8.38
Disciplina	8.31
Profesionalismo	8.35
Objetividad	8.25
Transparencia	8.51
Rendición de cuentas	8.33
Competencia por mérito	7.87
Eficacia	8.48
Integridad	8.4
Equidad	8.5

Nombre: Hospital Regional de Alta Especialidad de Tlaxcala

Logo: HRAE

Cantidad de respuestas válidas: 121

Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio Valor de	HRAE
Justicia y no discriminación	8.69
Respeto	8.63
Respeto a los Derechos Humanos	8.67
Entorno Cultural y Ecológico	8.6
Cooperación	8.6
Liderazgo	8.52



Aut