



HOSPITAL NACIONAL HOMEOPÁTICO
COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
INFORME ANUAL 2020

INDICADORES PARA EVALUAR LA ACTUACIÓN DEL CEPCI EN SUS FUNCIONES SUSTANTIVAS.		
INDICADOR		
INDICADOR DE EFICACIA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DE DIFUSIÓN		
Objetivo	Meta	Logro
Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses.	Implementar al menos 80% de las acciones de difusión programadas por el CEPCI, así como las que, en Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.	SE CUMPLIÓ CON LA META PROPUESTA. LA INFORMACIÓN RECIBIDA DE LA UEIPCCI SE HIZO A TRAVÉS DE CORREO ELECTRÓNICO A LOS EMPLEADOS DEL HNH
Actividad	Resultado	
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 UEIPCCI	LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL CONOCIERON QUE TENÍAN UN COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS AL CUAL PODRÍAN ACERCARSE, ASÍ COMO LAS FUNCIONES E INTEGRANTES DEL MISMO.	
Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	SE DISPUSO EL POSTER CON EL PROTOCOLO EN DISTINTAS ÁREAS DEL HOSPITAL, ADEMÁS DE INCLUIRLO EN LA PÁGINA WEB DEL HOSPITAL.	
Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública.	DEBIDO A LA FALTA DE INTEGRANTES EN ACTIVIDADES NORMALES (SE ENCONTRABAN VARIOS DE ELLOS EN RESGUARDO) Y CARGA DE TRABAJO DE QUIENES SE ENCONTRABAN TRABAJANDO EN EL HOSPITAL. SIN EMBARGO SE DIFUNDIÓ TODO AQUELLO REFERENTE A LA NUEVA ÉTICA PÚBLICA DIFUNDIDA POR LA UEIPCCI.	
Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses.	DEBIDO A LA FALTA DE INTEGRANTES DEL CEPCI EN ACTIVIDADES NORMALES DURANTE LA PANDEMIA, Y CARGA DE TRABAJO DE QUIENES SE ENCONTRABAN TRABAJANDO EN EL HOSPITAL NO PUDO GENERARSE MATERIAL PROPIO EN EL TEMA DE CONFLICTOS DE INTERÉS. SIN EMBARGO, SE DIFUNDIÓ TODO AQUELLO REFERENTE A CONFLICTO DE INTERESES QUE LA UEIPCCI ENVIÓ.	

Difundir cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacer acreedoras.	SE DIFUNDIÓ LA INFOGRAFÍA EMITIDA POR LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN REFERENCIA A LAS FALTAS ADMINISTRATIVAS.	
Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción	SE DIFUNDIÓ LA EXISTENCIA DE LA PLATAFORMA DE CIUDADANOS ALERTADORES.	
INDICADOR		
INDICADOR DE SUSCRIPCIÓN DE COMPROMISO CON EL CÓDIGO DE ÉTICA		
Objetivo	Meta	Logro
Las personas servidoras públicas suscriban el compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta	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 a 50%.	SE CUMPLIÓ CON LA META PROPUESTA. LA INFORMACIÓN RECIBIDA DE LA UEIPPCI SE HIZO A TRAVÉS DE CORREO ELECTRÓNICO A LOS EMPLEADOS DEL HNH
Actividad	Resultado	
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.	SE HIZO EL ENCARGO A CADA JEFE DE SERVICIO O ENCARGADO DE ÁREA QUE ENFATIZARA LOS VALORES Y PRINCIPIOS A SUS COMPAÑEROS SUBORDINADOS.	
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.	SE REALIZÓ Y SE RECOLECTARON LAS FIRMAS.	
INDICADOR		
INDICADOR GENERAL DE EFICACIA EN LA DETERMINACIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES DE INTEGRIDAD		
Objetivo	Meta	Logro
IDENTIFICAR O DETERMINAR LOS RIESGOS DE INTEGRIDAD PRESENTES EN LOS PRINCIPALES PROCESOS SUSTANTIVOS DEL ORGANISMO.	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.	SE IDENTIFICARON LOS PROCESOS CON POTENCIAL MEJORA DE PROCESOS.
Actividad	Resultado	
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.	SE IDENTIFICARON LOS PROCESO CON POTENCIAL A MEJORAR.	









INDICADOR		
INDICADOR DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.		
Objetivo	Meta	Logro
LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL ORGANISMO RECIBEN CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE ÉTICA E INTEGRIDAD PÚBLICA O PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.	Al finalizar el año 2020, al menos 15% de las personas servidoras públicas del HNH han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de interés.	DIFUSIÓN DE LOS CURSOS DISPONIBLES EN MATERIA DE LA NUEVA ÉTICA PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS. SE LOGRÓ QUE 21 PERSONAS DE APROXIMADAMENTE 400 EMPLEADOS, QUE EQUIVALEN AL 5% TOMARA ALGÚN CURSO DE INMUJERES O DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.
Actividad	Resultado	
Cursos organizados por terceros: INMUJERES	SE HIZO LA DIFUSIÓN E INVITACIÓN A TOMAR LOS CURSOS DISPONIBLES EN LA PLATAFORMA INMUJERES: "INTRODUCCIÓN A LA IGUALDAD" Y "SÚMATE AL PROTOCOLO"	
Cursos ofrecidos por la Secretaría de Función Pública	SE HIZO LA DIFUSIÓN EN TIEMPO Y FORMA DE LOS CURSOS "NUEVA ÉTICA PÚBLICA" Y "CONFLICTOS DE INTERÉS"	
INDICADOR		
INDICADOR DE EFICACIA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN		
Objetivo	Meta	Logro
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 INTERÉS.	Al finalizar el año 2020, al menos 75% de las acciones de capacitación en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de interés programadas por el CEPCI han sido realizadas.	SE DIFUNDIÓ Y SE ATENDIERON LAS SOLICITUDES DE LA UEIPCCI EN MÁS DE UN 90% DE LAS MISMAS.
Actividad	Resultado	
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.	CON EL CONOCIMIENTO DE LOS CURSOS Y TEMAS DISPONIBLES EN LA PLATAFORMA SICAVIS P E INMUJERES, SE DISEÑÓ EL PLAN DE CAPACITACIÓN.	
Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del organismo sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses.	DERIVADO DE LA CONTINGENCIA SANITARIA, NO SE REALIZÓ NINGUNA GESTIÓN INDEPENDIENTE PARA EL TEMA DE CONFLICTOS DE INTERÉS. PERO SE HIZO UNA EXTENSA DIFUSIÓN DEL CURSO "CONFLICTOS DE INTERÉS" DE LA PLATAFORMA SICAVIS P.	
INDICADOR		









INDICADOR DE CUMPLIMIENTO A LAS OBLIGACIONES DE TRANSPARENCIA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.		
Objetivo	Meta	Logro
REALIZAR LAS ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS INHERENTES AL CEPCI EN APOYO AL CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES SUSTANTIVAS DEL MISMO.	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI.	SE ATENDIÓ EN MÁS DEL 90% LAS SOLICITUDES DE LA UEPPCI.
Actividad	Resultado	
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.	SE REALIZÓ LA ACTUALIZACIÓN DEL DIRECTORIO DEL CEPCI.	
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.	SE INTEGRARON LAS ACTAS DE LAS SESIONES.	
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 del organismo a responder los cuestionarios electrónicos destinados a los mismos.	SE CONSIGUIÓ UN NÚMERO MÁS ALTO DE CUESTIONARIOS RESUELTOS COMPARADOS CON EL AÑO ANTERIOR.	
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.	SE ATENDIÓ EN TIEMPO Y FORMA MÁS DE UN 90% LO MARCADO EN EL TABLERO. DEBIDO A LA CONTINGENCIA SANITARIA HUBO DEMORAS PARA SUBIR LA INFORMACIÓN DE ALGUNAS DE LAS TAREAS DEL TABLERO.	
INDICADOR		
INDICADOR DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES Y OPINIONES EMITIDAS.		
Objetivo	Meta	Logro
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.	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 01/07/2020 y el 30/06/2020.	SE ATENDIERON LAS DENUNCIAS QUE INGRESARON AL CEPCI Y SE HICIERON ENTREVISTAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS INVOLUCRADO.
Actividad	Resultado	
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 30/06/2020.	SE FORMÓ UN SUBCOMITÉ Y SE REALIZARON ENTREVISTAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS REFERIDOS EN LAS DENUNCIAS ATENDIDAS.	

Handwritten signatures in blue ink on the left margin of the page.

Handwritten signature in blue ink at the bottom left of the page.

Handwritten signature in blue ink at the bottom right of the page.

INDICADOR		
INDICADOR GENERAL DE EFICACIA EN LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS		
Objetivo	Meta	Logro
Atender las denuncias que se presentan al CEPCI.	Al finalizar el año 2020 al menos 85% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.	SE ATENDIERON LAS DENUNCIAS QUE INGRESARON AL CEPCI Y SE HICIERON ENTREVISTAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS INVOLUCRADOS.
Actividad	Resultado	
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.	SE ATENDIERON LAS DENUNCIAS.	
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.	SE TIENE UN PROTOCOLO ACORDE A LA NORMATIVIDAD VIGENTE.	
INDICADOR		
INDICADOR DE EFICACIA EN LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL		
Objetivo	Meta	Logro
Las presuntas víctimas de actos de acoso sexual u hostigamiento sexual que presenten denuncia ante el CEPCI reciba con perspectiva de género, libre de discriminación y que garantice su dignidad, integridad personal, no revictimizada, bajo prohibición de represalias de cualquier tipo, conforme a lo establecido en el Protocolo para la Prevención, atención y sanción de hostigamiento sexual y acoso sexual.	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de acoso u hostigamiento sexual que presenten ante el CEPCI deberán ser 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.	SE HIZO DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL. ADEMÁS DE LA INFOGRAFÍA EMITIDA POR LA SFP.
Actividad	Resultado	
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.	NO SE REGISTRARON DENUNCIAS DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL. SE HIZO LA DIFUSIÓN DE MATERIAL ALUSIVO AL TEMA, ASÍ COMO EL PRONUNCIAMIENTO Y EL FORMATO DE PRIMER CONTACTO.	
INDICADOR		
INDICADOR DE EFICACIA EN LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL.		
Objetivo	Meta	Logro










Que la presunta víctima 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.	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de discriminación que se presenten ante el CEPCI son atendidas dentro de los plazos previstos en los lineamientos generales.	SE NOMBRÓ A LA ASESORA DE DISCRIMINACIÓN EN EL HOSPITAL NACIONAL HOMEOPÁTICO Y TOMÓ EL CURSO "ABC DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN" POR EL CONAPRED.
Actividad	Resultado	
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.	SE DESIGNÓ A LA PERSONA ASESORA Y SE CAPACITÓ.	

[Vertical list of handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]