



GOBIERNO
DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

SECRETARÍA
GENERAL
DE GOBIERNO

PRESIDENCIA



4 SEP 2026

H. CONGRESO DEL ESTADO
Oficio No. SGG-169/2026

Anexo USB

RECIBIDO
- 4 SEP. 2026
11:45

H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

DIP. JOCELINE VEGA VARGAS
PRESIDENTA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO
P R E S E N T E.-

Chihuahua, Chih., a 02 de septiembre de 2026

Anteponiendo un cordial saludo, me permito dar contestación a su oficio número LXVIII/SALJ/AOG/0079-2, recibido el día diecisiete de agosto del presente año, mediante el cual comunica que en sesión del día tres de agosto del año que transcurre, la Diputada Jael Argüelles Díaz, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 66 de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, formuló diversas preguntas al titular de la Secretaría de Salud, relativas a la problemática de acoso, abuso y hostigamiento sexual y laboral en instancias de salud pública estatal.

En ese tenor, de conformidad con lo previsto en la fracción IV del artículo 66 Constitucional, adjunto al presente el oficio SS 401/2026, firmado por el Secretario de Salud, mediante el cual se brinda respuesta a las referidas interrogantes; así mismo, remito memoria USB que fue enviada en anexo a dicho oficio de respuesta.

Finalmente, agradezco este ejercicio de comunicación respetuosa entre los Poderes del Estado, utilizando para ello los mecanismos institucionales previstos en la Constitución Local.

Sin más de momento, aprovecho la ocasión para reiterarle la seguridad de mi atenta y distinguida consideración.

ATENTAMENTE

SECRETARÍA GENERAL
DE GOBIERNO
CHIHUAHUA, CHIH.

LIC. SANTIAGO DE LA PEÑA GRAJEDA
SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO



SGCF

"2026, Año del Bicentenario de la Abolición de la Esclavitud en el Estado de Chihuahua".

Palacio de Gobierno, Primer Piso,
Calle Aldama No. 901,
Col. Centro, Chihuahua, Chih.
Teléfono: (614) 429-33-00 Ext. 11155 y 11156
www.chihuahua.gob.mx



DESPACHO DEL SECRETARIO

Of. No. SS 401/2026

Asunto: Respuesta

Chihuahua, Chih., a 01 de Septiembre de 2026

DIP. JOCELINE VEGA VARGAS
PRESIDENTA DEL HONORABLE
CONGRESO DEL ESTADO
P R E S E N T E.-

Por este conducto me dirijo a Usted de la manera más atenta; en atención al Oficio No. LXVIII/SALJ/AOG/0079-1, signado por el Diputado Guillermo Patricio Ramírez Gutiérrez, en ese entonces Presidente del H. Congreso del Estado; a través del cual solicita información diversa para dar respuesta a las diferentes preguntas formuladas por la Diputada Jael Argüelles Díaz, mismas que se transcriben a continuación:

1. *¿Cuenta la Secretaría de Salud con un protocolo vigente, específico y obligatorio para prevenir, recibir, atender, investigar y canalizar casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual...? Indique denominación, fecha de emisión y publicación, fundamento jurídico, ámbito de aplicación, autoridad emisora y unidad responsable; anexe copia íntegra y evidencia de su difusión.*
2. *Si no existe dicho protocolo, ¿qué instrumento se aplica actualmente, desde qué fecha, con qué fundamento y qué calendario, responsables y presupuesto se han aprobado para emitir uno? Precise cómo se atienden, mientras tanto, las denuncias y las situaciones de riesgo.*
3. *Describa el procedimiento vigente desde el primer contacto hasta la determinación final: canales de recepción, denuncia verbal/anónima/de tercera persona, entrevista especializada, requisitos, autoridad receptora, valoración de riesgo, medidas urgentes, investigación, derecho de audiencia, resolución, notificación, impugnación, seguimiento y cierre. Señale los plazos máximos de cada etapa y anexe formatos, diagramas o lineamientos utilizados.*
4. *¿Qué unidad o personas servidoras públicas reciben e investigan estos asuntos y qué mecanismos garantizan su competencia, independencia, perspectiva de género, confidencialidad y ausencia de conflicto de interés, especialmente cuando la persona señalada ocupa un cargo directivo o tiene autoridad sobre testigos? Anexe estructura,*



- perfiles, nombramientos, capacitación y reglas de excusa o recusación.
5. Del 1 de enero de 2020 a la fecha, ¿cuántos reportes, orientaciones, quejas y denuncias ha recibido la Secretaría por violencia laboral, acoso laboral, hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual, violación sexual y represalias? Desglose por año, institución u hospital, municipio, tipo de vínculo de la probable víctima y de la persona señalada, sexo, relación jerárquica, vía de recepción y estado procesal, en datos anonimizados.
 6. ¿Cuántas investigaciones administrativas se iniciaron, cuántas se remitieron a otras autoridades, cuántas concluyeron y con qué resultado? Informe tiempos promedio y máximo de tramitación, archivo, incompetencia, prescripción, sanciones impuestas y cumplimiento de éstas, sin datos personales.
 7. ¿Cuántas medidas de protección se dictaron desde 2020, de qué tipo, en qué plazo desde el conocimiento de los hechos y durante cuánto tiempo? Distinga prohibición de contacto, cambio de mando o supervisión, reubicación o suspensión cautelar, cambio de turno, acompañamiento, protección digital, atención médica o psicológica y otras.
 8. ¿En cuántos casos se cambió de adscripción, sede, turno, funciones o condiciones a la probable víctima y en cuántos a la persona señalada? Precise fundamento, evaluación de riesgo, consentimiento de la víctima y salvaguardas contra reducción salarial, degradación funcional, afectación académica, pérdida de antigüedad u oportunidades y represalias.
 9. ¿Qué mecanismo específico existe para detectar, registrar, investigar y sancionar represalias posteriores a una denuncia...? Informe número de reportes y resultados desde 2020.
 10. Respecto del Hospital General Dr. Javier Ramírez Topete, ¿en qué fecha y por qué vía tuvo conocimiento por primera vez la Secretaría de los señalamientos; qué autoridades fueron informadas; qué diligencias, valoraciones de riesgo y medidas se realizaron antes y después de que el caso fuera público; cuántas personas fueron entrevistadas; y cuál es el estado de cada investigación? Anexe versiones públicas de acuerdos, actas, comunicaciones y cronología institucional.
 11. En ese caso, ¿qué medidas se adoptaron respecto de las personas señaladas y qué coordinación existió con cada universidad? Precise qué institución decidió el retiro de estudiantes, cuántas personas fueron trasladadas, cómo se garantizó su continuidad académica y clínica, quién absorbió los costos y qué acciones tomó la Secretaría



para evitar que las probables víctimas soportaran las consecuencias de la medida de seguridad.

12. ¿Qué investigaciones institucionales, diagnósticos de clima laboral o revisiones de cadena de mando se realizaron a raíz de los casos públicos de 2023 en el Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo", de 2024 y 2025 en el Hospital Central Universitario y el Hospital Infantil, y de 2026 en el Hospital General Dr. Javier Ramírez Topete? Informe hallazgos, acciones correctivas, responsables, fechas de cumplimiento e indicadores de eficacia.
13. Respecto de la Mesa Interinstitucional de carácter permanente anunciada el 3 de junio de 2023... indique fundamento e instrumento de creación, integración vigente, facultades, población protegida, reglas de operación, presupuesto, sesiones, casos recibidos, medidas, canalizaciones, investigaciones, resoluciones, convenios o protocolos, indicadores y resultados de 2023 a la fecha; explique si continúa funcionando, cómo se evalúa su eficacia, por qué no se han publicado resultados, si atiende a personal de base, eventual y directivo, y qué mecanismo externo la supervisa.
14. ¿Qué acciones concretas adoptó la Secretaría para cumplir sus deberes legales después de la Recomendación 06/2026 de la CEDH, independientemente de su no aceptación? Indique si inició investigaciones, implementó mecanismos de denuncia, emitió protocolo, efectuó valoración de riesgo, otorgó atención, reparó daños o adoptó garantías de no repetición; anexe evidencia documental y fundamento de cada decisión.
15. ¿Qué medidas de reparación integral ha otorgado la Secretaría desde 2020 a víctimas de violencia laboral o sexual? Desglose restitución laboral o académica, rehabilitación médica o psicológica, compensación, satisfacción y garantías de no repetición; criterios de acceso, autoridad responsable, presupuesto ejercido, seguimiento y evaluación.
16. ¿Qué acciones de prevención se ejecutaron de 2020 a la fecha? Informe por año contenido, población objetivo, número de participantes, cargos directivos incluidos, presupuesto, proveedor o unidad impartidora, mecanismos de evaluación y resultados. Distinga difusión general de capacitación especializada y señale si la acreditación es requisito para ejercer funciones de mando, docencia o supervisión clínica.
17. ¿Qué mecanismos de coordinación y supervisión existen con las universidades y las sedes clínicas para proteger a personas internas, residentes, pasantes y prestadoras de servicio social? Anexe convenios o cláusulas aplicables e indique canales externos a la



cadena docente, reglas para cambio de sede sin perjuicio, continuidad de becas y evaluaciones, y responsabilidades de cada institución ante una denuncia.

- 18. ¿Qué disposiciones y controles aplica la Secretaría para garantizar jornadas, guardias, descanso postguardia, supervisión, seguridad del paciente y prevención de riesgos psicosociales del personal médico en formación? Informe marco normativo, mecanismos de registro, inspecciones, incumplimientos detectados y medidas correctivas por hospital desde 2020.*
- 19. ¿Cuántos comités de ética, igualdad, prevención de violencia o instancias equivalentes funcionan en la Secretaría y sus organismos o unidades? Precise integración, facultades, sesiones, asuntos recibidos, medidas emitidas, seguimiento, presupuesto, reglas de confidencialidad y resultados anuales; anexe instrumentos de creación y versiones públicas de informes.*
- 20. ¿Qué sistema de información utiliza la Secretaría para registrar y dar seguimiento a estos casos sin duplicidades y con protección de datos? Indique variables, responsables, controles de acceso, interoperabilidad con el Órgano Interno de Control, universidades y autoridades de procuración de justicia, así como estadísticas e indicadores que se publican.*
- 21. ¿Qué metas, indicadores, presupuesto, responsables y calendario adoptará la Secretaría durante los próximos doce meses para reducir la violencia laboral y sexual, acortar los tiempos de atención, aumentar la protección efectiva, evitar represalias y medir la confianza del personal para denunciar? Señale el mecanismo de evaluación pública y la autoridad externa que verificará su cumplimiento.*
- 22. ¿Cuenta la Secretaría de Salud con un registro consolidado de las personas servidoras públicas señaladas por violencia laboral, hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia institucional, violencia de género o represalias en procedimientos iniciados del 1 de enero de 2020 a la fecha?*
- 23. ¿Cuántas personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría o a sus organismos han sido señaladas ante los órganos internos de control por las conductas referidas? Desglose por año, cargo, nivel jerárquico, adscripción y estado del procedimiento.*
- 24. ¿Cuántas personas servidoras públicas han sido señaladas en procedimientos laborales promovidos ante la autoridad arbitral competente por hechos relacionados con violencia laboral, discriminación o represalias? Desglose por año, cargo, adscripción y estado procesal.*



25. ¿Cuántas personas servidoras públicas han sido señaladas en quejas tramitadas ante la Comisión Estatal de los Derechos Humanos por violencia laboral, sexual, institucional o de género? Desglose por año, cargo, adscripción y número de expediente en versión pública.
26. ¿Cuántas personas servidoras públicas han sido señaladas en denuncias o carpetas de investigación iniciadas ante la Fiscalía General del Estado...? Desglose por año, cargo, adscripción y estado de la investigación.
27. ¿Cuántos casos relacionados con personal de la Secretaría han sido atendidos o canalizados por el Instituto Chihuahuense de las Mujeres? Desglose por año, tipo de atención, cargo y adscripción de la persona señalada y resultado, sin revelar datos de las víctimas.
28. ¿Qué mecanismo de coordinación utiliza la Secretaría para conocer y dar seguimiento a los casos tramitados simultáneamente ante los órganos internos de control, la autoridad laboral, la CEDH, la Fiscalía y el Instituto Chihuahuense de las Mujeres?
29. ¿Cuántas personas servidoras públicas señaladas fueron separadas, suspendidas, reubicadas o sujetas a limitaciones de contacto como medida cautelar durante la investigación? Desglose por año, cargo, adscripción, medida adoptada y duración.
30. ¿Cuántos procedimientos relacionados con estas conductas concluyeron con determinación de responsabilidad, sanción, inexistencia de responsabilidad, archivo, incompetencia o prescripción? Desglose por año, autoridad resolutora, cargo y adscripción de la persona investigada.
31. ¿Cuántas víctimas recibieron medidas de restitución laboral o académica, rehabilitación médica o psicológica, compensación, satisfacción o garantías de no repetición como resultado de esos procedimientos? Desglose por año, tipo de medida, autoridad responsable y estado de cumplimiento.
32. Respecto de los procedimientos concluidos mediante resolución firme o de los casos en que la identidad de la persona servidora pública señalada ya sea legalmente pública, proporcione su nombre, cargo, adscripción, conducta investigada, autoridad que conoció del asunto, sentido de la resolución y sanción impuesta. Respecto de las investigaciones en trámite, entregue una versión pública que identifique cuando menos el cargo, nivel jerárquico, adscripción, medida cautelar y estado procesal, sin revelar datos de las víctimas.

En virtud de lo anterior, me permito atender las interrogantes antes mencionadas, respondiendo varias preguntas de manera conjunta en una respuesta; puesto que versan de temas similares, de la siguiente manera:



Respecto a las preguntas número 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 15, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32, se responde de la siguiente manera:

La Secretaría de Salud cuenta actualmente con diversos protocolos y mecanismos de denuncia, elaborados e ideados específicamente para cada uno de los posibles escenarios y diversas personas que pudiesen llegar a necesitarlos, entre ellos estudiantes, pasantes, residentes, empleados sindicalizados o no, señalados de manera enunciativa más no limitativa, que disponen los alcances necesarios para establecer una prevención y atención real; así como que logren acceder de manera pronta y expedita a la protección necesaria y espacio seguro en el que exista la posibilidad para presentar cualquier tipo de denuncia incluidas las de violencia laboral y/o acoso laboral o sexual, mismos que se mencionan a continuación:

- a. "Protocolo para la Prevención y Atención de los Casos de Violencia Laboral", el cual fue emitido por el Secretario de Salud del Estado de Chihuahua, el día 02 de diciembre de 2024, protocolo que es de aplicación general a las personas adscritas a la Secretaría; así como a los dos Organismos Públicos Descentralizados y todos los Órganos Desconcentrados, dependientes jerárquicamente de la misma. La expedición de dicho protocolo se fundamenta en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de Belém do Pará, la Plataforma de Acción de Beijing, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento, la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Chihuahua y su Reglamento, cuyo artículo 23 da origen a la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Salud, instalada formalmente el 3 de mayo de 2022, la cual es la responsable de la operación del Protocolo; así como la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

El Protocolo para la Prevención y Atención de los Casos de Violencia Laboral tiene como objeto: instituir el proceso para la prevención, atención y acompañamiento a personas denunciante de la violencia laboral en cualquiera de sus manifestaciones, incluido el hostigamiento y el acoso sexual, en los cuales se identifiquen motivos de género; mediante el establecimiento de las medidas para la prevención, atención por parte de la Unidad y su debida canalización, en el marco de actuación y respeto a los derechos humanos de todas



las personas involucradas; el cual señala de manera enunciativa más no limitativa, que se pueden establecer las siguientes medidas de protección:

- I. Prohibición a la persona presunta agresora de acercarse a la persona víctima y tener cualquier tipo de contacto, ya sea físico, verbal o por cualquier medio electrónico u otro medio, por sí o tercera persona.
- II. Reubicación de la persona presunta agresora, y/o persona víctima de su centro de trabajo

Ahora bien, por lo que respecta a los requisitos de la presentación de la denuncia, la misma debe ser exhibida por escrito ante la Unidad de Igualdad de Género, con datos de la víctima, datos de la persona de quien recibe la denuncia, datos de la persona señalada como agresora, una narración de los hechos que generan la denuncia y firma de la persona víctima.

Recibida la queja y/o denuncia, la persona titular de la Unidad de Género debe convocar a sesión extraordinaria de la Unidad, en un plazo máximo de 48 (cuarenta y ocho) horas, en la que se valora la necesidad de medidas de protección inmediatas, la situación de vulnerabilidad de la víctima y la relación jerárquica entre la persona denunciante y la persona probablemente responsable, después se continua con la etapa de investigación, proceso en el que la denuncia se trata y canaliza sin demora, efectuándose las acciones necesarias para recabar los elementos de prueba necesarios para la investigación y aclaración de los hechos que dieran origen a la denuncia. Una vez, terminada la etapa de investigación y se hayan hecho de los elementos necesarios, se inicia la etapa resolutive, en la que la Unidad Género puede canalizar el asunto a la instancia competente, como el Comité de Ética, el Órgano Interno de Control, el Departamento de Responsabilidades o la Fiscalía General del Estado, mediante oficio en un plazo no mayor a 10 (diez) días hábiles, y da seguimiento a los acuerdos resultantes en un plazo no mayor a 15 (quince) días, notificando el resultado a quien denunció; aunado a lo anterior y a la par, se implementan las medidas necesarias que establezcan la Garantía de no Repetición de los Hechos Denunciados y se busca asegurar la continuación o restauración de nuevas relaciones armoniosas en el lugar de trabajo. Sin dejar de señalar que, en el caso de recibir cualquier queja o denuncia, se le ofrece a la persona denunciante la asesoría y acompañamiento necesarios, hasta



que se encuentre en la atención especializada de la instancia del sistema de justicia que corresponda.

El Protocolo para la Prevención y Atención de los Casos de Violencia Laboral se encuentra disponible para su consulta y acceso para todo el personal en la siguiente liga y es de fácil acceso en la página de intranet de la entidad:

<https://rad.ssch.gob.mx/rad/46/16/180/PROTOCOLO%20PARA%20LA%20PREVENCI%D3N%20Y%20ATENCI%D3N%20DE%20LOS%20CASOS%20DE%20VIOLENCIA%20LABORAL.pdf>

- b. El Protocolo para la Atención de Quejas y Denuncias de los Médicos Residentes, Médicos Internos de Pregrado, Pasantes de Servicio Social y Estudiantes en Prácticas Profesionales de las Unidades Médicas Receptoras, fue suscrito el día 31 de julio de 2025 por la Subdirectora de Enseñanza e Investigación en Salud de Servicios de Salud de Chihuahua (SSCH) y por el Jefe del Departamento de Calidad, Enseñanza y Salud Pública del Instituto Chihuahuense de Salud (ICHISAL), con entrada en vigor el 1 de agosto de 2025. Su fundamento incluye la Ley General de Salud, la Ley Estatal de Salud, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado, los Reglamentos Interiores de Servicios de Salud de Chihuahua y de la Secretaría de Salud, y las Normas Oficiales Mexicanas NOM-001-SSA-2023, NOM-033-SSA-2023 y NOM-009-SSA3-2013, además de los Lineamientos institucionales para Residencias Médicas, Internado de Pregrado, Estudiantes en Práctica Profesional y Comités de Enseñanza.

La unidad responsable de su operación es la Jefatura de Enseñanza de cada unidad médica receptora, en coordinación con la Subdirección de Enseñanza en Salud, el Departamento de Calidad, Enseñanza y Salud Pública de ICHISAL y el Comité de Enseñanza correspondiente.

Bajo el Protocolo para la Atención de Quejas y Denuncias de los Médicos Residentes, Médicos Internos de Pregrado, Pasantes de Servicio Social y Estudiantes en Prácticas Profesionales de las Unidades Médicas Receptoras, la queja o denuncia puede presentarse por escrito o de forma verbal en este caso debe levantarse un acta de hechos, la cual puede ser presentada de manera anónima o nominal, ante la Jefatura de Enseñanza o ante diversos funcionarios de la



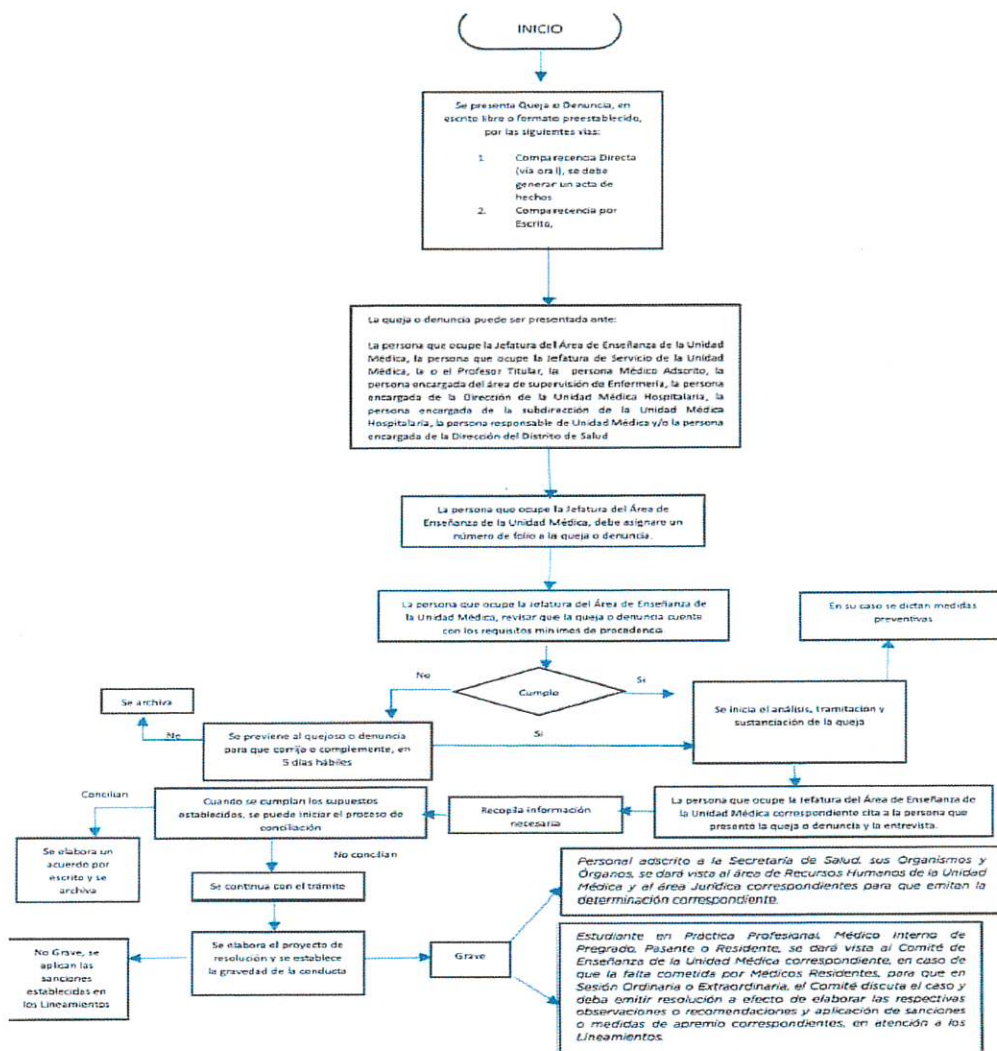
unidad médica, como lo son la persona encargada de la Jefatura de Servicio, la persona Profesor Titular, Médico Adscrito, la persona encargada de la Supervisión de Enfermería, Dirección o Subdirección de la unidad, la persona Responsable de la Unidad Médica o de la Dirección de Distrito, para evitar de esta manera cualquier conflicto de interés posible y facilitarle a la persona denunciante que la realice con quien más confianza tenga; los mismos deben turnar la queja o denuncia a la Jefatura de Enseñanza, la cual asignará un número de folio y revisará que contenga los requisitos mínimos de procedencia en 2 (dos) días hábiles; si faltan elementos, notifica y se le otorgan 5 (cinco) días hábiles a la persona denunciante para subsanar la misma.

Asimismo, se pueden decretar medidas preventivas, como lo son la prohibición de acercamiento y contacto; la atención médica y psicológica a la persona denunciante. Una vez cumplido lo anterior, la Jefatura de Enseñanza cuenta con 20 (veinte) días hábiles desde la recepción para atender la queja y/o denuncia, recabar elementos necesarios y presentar un proyecto al Comité de Enseñanza; es procedente la conciliación solo si no hay riesgo inminente, no hay violencia sistemática o reiterada y la persona denunciante consiente libremente a la conciliación.

La determinación final debe ser emitida en un plazo no mayor a 10 (diez) días hábiles y según la gravedad y calidad del señalado puede imponerse lo siguiente:

1. Imponer sanciones directamente si la persona señalada está en formación y la falta no es grave;
2. Dar vista al Comité de Enseñanza si la falta es grave;
3. Dar vista a Recursos Humanos y al área Jurídica si la persona señalada es personal adscrito a la Secretaría de Salud, a alguno de sus Órganos Desconcentrados o de sus Organismos Públicos Descentralizados, para la sanción conforme a las Condiciones Generales de Trabajo; así como dar vista al Órgano Interno de Control si se advierten posibles faltas administrativas.

Señalándose a continuación el Diagrama de Flujo del Procedimiento para la Atención de Quejas presentadas por Médicos Residentes, Médicos Internos se Pregrado, Pasantes de Servicio Social y Estudiantes en Prácticas Profesionales:



Protocolo del cual se llevaron a cabo presentaciones de su implementación al personal de manera presencial en el Auditoría del Hospital Infantil de Especialidades de Chihuahua el 03 de octubre de 2025 y de manera virtual a todo el personal que se encuentra fuera del Distrito 1 Chihuahua, los días 09 y 10 de octubre de 2025.

En virtud de lo anterior, se puede observar que, ambos protocolos incorporan como salvaguarda estructural, la separación entre quien investiga y quien sanciona: la Unidad de Igualdad de Género y la Jefatura de Enseñanza no imponen directamente las sanciones más graves, sino que dan vista al Comité de Ética, al Órgano Interno de Control, al Comité de Enseñanza o al área de Recursos Humanos y Jurídica, según corresponda, además se exigen principios rector expreso, como la debida diligencia, la imparcialidad, la confidencialidad y el enfoque diferenciado y especializado, en el desarrollo de los mismos.



Derivado de lo anterior, denota que el Protocolo para la Prevención y Atención de los Casos de Violencia Laboral; de la misma manera que, el Protocolo para la Atención de Quejas y Denuncias de los Médicos Residentes, Médicos Internos de Pregrado, Pasantes de Servicio Social y Estudiantes en Prácticas Profesionales de las Unidades Médicas Receptoras fueron elaborados considerando preponderantemente el principio Pro Persona, garantizando siempre la protección más amplia conforme a la Constitución; así como priorizando el dicho de la víctima de manera preponderante, como ha sido establecido en diversas tesis jurisprudenciales, para acreditar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que acontecieron los hechos denunciados; así como al derecho de audiencia y al debido proceso.

Con base en los dos protocolos, antes descritos, se confirma la existencia de al menos tres instancias a las que pueden acudir dentro de la Secretaría y sus Organismos Públicos Descentralizados:

- a. La Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Salud, creada por el artículo 23 del Reglamento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua e instalada formalmente el 3 de mayo de 2022;
- b. El Comité de Ética, referido en el Protocolo de Violencia Laboral como destinatario de canalizaciones y enlace de la Unidad, aunque su instrumento de creación, integración y facultades no forman parte de dicho protocolo; y
- c. Los Comités de Enseñanza de cada unidad médica receptora, con facultad de resolución en casos graves conforme al Protocolo de Enseñanza.

Para la atención de las quejas y denuncias, cuenta con el presupuesto autorizado anualmente por el H. Congreso del Estado, utilizando las diferentes área con las que cuenta para atender las mismas, específicamente la Secretaría cuenta, en primer término, con un Comité de Ética, instancia encargada de promover y vigilar el cumplimiento de los principios y valores que deben regir la actuación de las personas servidoras públicas, al igual que, de conocer y dar seguimiento a las conductas que pudieran contravenir las disposiciones aplicables en materia de ética e integridad pública.

De igual manera, se cuenta con un Departamento de Responsabilidad, área que interviene en los procedimientos relacionados con posibles incumplimientos de las obligaciones laborales. En aquellos casos en que se instauran actas administrativas en contra de trabajadores, dicha área lleva a cabo el análisis y, en



su caso, el dictamen correspondiente, observando las disposiciones laborales y administrativas aplicables. Por esta vía pueden ser analizadas conductas que, de acreditarse, pudieran constituir actos indebidos derivados o relacionados con una denuncia previa.

Análogamente, el área de Recursos Humanos realiza de manera continua diversas técnicas e instrumentos de diagnóstico encaminados a conocer y evaluar las condiciones y el ambiente laboral, lo que permite identificar áreas de oportunidad, posibles factores de conflicto y situaciones que pudieran afectar las relaciones laborales, para su correspondiente atención institucional.

En este sentido, ante una manifestación o denuncia presentada ante el área correspondiente, relacionada con una posible represalia tales como, reducción salarial, retiro de funciones, evaluaciones adversas, sobrecarga de trabajo, cambio de adscripción, amenazas, aislamiento, difusión indebida de información, bloqueo profesional o académico, o terminación de la relación laboral, los hechos pueden ser canalizados a las instancias competentes para determinar la naturaleza de la conducta, realizar las investigaciones que correspondan y, en su caso, establecer las consecuencias administrativas o laborales procedentes.

Ahora bien, referente a la información que solicita sobre diversas entidades como lo son, el Órgano Interno de Control, la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado, la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, la Fiscalía General del Estado o el Instituto Chihuahuense de las Mujeres. La Secretaría no cuenta ni se encuentra facultada para compartir la información de autoridades autónomas con diversas facultades y funciones, como lo son la de investigación y sustanciación de responsabilidades administrativas; por lo que dichas autoridades quien llevan el periodo de investigación y sustanciación de los diversos casos de manera autónoma en apego a su propia normatividad aplicable. Sin embargo, cualquier queja o denuncia se lleva de manera coordinada con las instancias antes mencionadas, ya sea en el acompañamiento, evitar que se tomen represalias o acatamiento de cualquier solicitud realizada; al igual que para evitar duplicidades.

Ahora bien, me permito señalar que se han recibido 90 reportes, orientaciones, quejas y denuncias por la Secretaría de Salud, a partir del año 2021 a la fecha las detallándose dicha información; así como las medidas de protección efectuadas, a continuación:



AÑO	INSTITUCIÓN	MUNICIPIO	VÍNCULO	RECEPCIÓN	ESTATUS
2021	Centro de Salud Todos Somos Mexicanos	Juárez	Personal subcontratado	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determinó cambio de adscripción.
2021	Centro de Salud Todos Somos Mexicanos	Juárez	Paciente	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determinó sin sanción
2021	Urge	Chihuahua	Pasante y compañeros	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determinó sin sanción
2022	Jurisdicción Sanitaria Cuauhtémoc	Cuauhtémoc	Prestador de servicio social	Queja CEDH	Acuerdo de archivo por acreditarse la no existencia de violación a derechos humanos
2022	Distrito 6 Camargo	Camargo	Prestadora de servicio social	Queja CEDH	Se concilió, llevándose a cabo cambio de adscripción
2022	Centro de Salud Todos Somos Mexicanos	Juárez	Personal subcontrato	Queja CEDH	Se efectúa cambio de adscripción, no se renueva contrato a servidor público involucrado, se decreta archivo por falta de interés de impetrante.
2022	Red Témoris	Témoris	Subordinada	Queja CEDH	Acuerdo de archivo por conciliación.
2022	Oficinas centrales de SSCH	Chihuahua	Subordinada	Queja CEDH	Acuerdo de archivo por acreditarse la no existencia de violación a derechos humanos.
2022	Oficinas centrales de SSCH	Chihuahua	Subordinada	Queja CEDH	Acuerdo de archivo por conciliación.
2023	Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo"	Chihuahua	Prestadora de servicio social	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determinó suspensión 8 días y se sugirió cambio de adscripción
2023	Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo"	Chihuahua	Subordinada	Queja CEDH	Acuerdo de archivo por conciliación.
2023	Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo" y CECAN	Chihuahua	Subordinada	Queja CEDH	Acuerdo de archivo por acreditarse la no existencia de violación a derechos humanos.
2023	Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo"	Chihuahua	Residente	Queja CEDH, también presento queja en unidad médica	Pendiente de resolución.
2023	Hospital Central y Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo"	Chihuahua	Residente	Queja CEDH, también presento queja en unidad médica	Acuerdo de conclusión por desistimiento de impetrante.
2023	Centro de Salud San Felipe	Chihuahua	Subordinada	Queja CEDH	Acuerdo de conclusión por conciliación.
2023	Centro de Salud División del Norte	Chihuahua	Subordinado	Queja CEDH	Acuerdo de conclusión por desistimiento de impetrante.
2023	Oficinas centrales SSCH	Chihuahua	Subordinado	Queja CEDH	Acuerdo de conclusión por solución
2023	Oficinas centrales SSCH	Chihuahua	Subordinado	Queja CEDH	Acuerdo de conclusión por solución.
2023	Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo"	Chihuahua	Prestadora de servicio social	Recibida en Enseñanza del Hospital	Se recomienda seguimiento, curso de inducción para prevención de acoso, y posibilidad de instalar cámaras.
2024	Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo"	Chihuahua	Prestadora de servicio social	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determinó suspensión 4 días y se sugirió cambio de adscripción.
2024	Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo"	Chihuahua	Prestadora de servicio social	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determine cese
2024	CECAN	Chihuahua	Subordinada	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina suspensión de 4



					días y se sugirió cambio de adscripción
2024	Centro de Salud Paula Aun de Aguirre	Chihuahua	Subordinados	Queja CEDH	Acuerdo de archivo por solución.
2024	Centro de Salud Cerro Prieto	Chihuahua	Subordinado	Queja CEDH	Acuerdo de archivo por no tratarse de violación a derechos humanos
2024	COESPRIS	Chihuahua	Subordinado	Queja CEDH	Acuerdo de archivo por conciliación
2024	Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo"	Chihuahua	Prestadores de servicio social e internos	Recibida en Enseñanza del Hospital	Se determina supervisar asistencia de médicos adscritos, se respeta horario de descanso.
2024	CAAPS Nogales	Chihuahua	Médico General	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2024	CAAPS Nogales	Chihuahua	Médico General	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2024	Centro de Salud Delicias	Delicias	Médico General	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2024	Centro de Salud Delicias	Delicias	Médico General	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2024	Centro de Salud 2 de Octubre	Chihuahua	Compañera	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2024	Oficinas Distrito 1	Chihuahua	Compañera	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2024	Oficinas Distrito 1	Chihuahua	Compañera	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2025	Centro de Salud Creel	Creel	Pasante	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina suspensión de 8 días y se sugirió cambio de adscripción
2025	Centro de Salud de Nuevo Casas Grandes	Nuevo Casas Grandes	Prestadores de servicio social	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina suspensión de 4 días y se sugirió cambio de adscripción
2025	Centro de Salud Villa Juárez	Chihuahua	Prestadora de servicio social	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina suspensión de 4 días y se sugirió cambio de adscripción
2025	Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo"	Chihuahua	Personal subcontratado	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina cese.
2025	Centro de Salud San Felipe	Chihuahua	Subordinada	Queja CEDH	Pendiente de resolución.
2025	Centro de Salud San Felipe	Chihuahua	Prestadora de servicio social	Queja CEDH	Acuerdo de archivo por falta de interés de impetrante.
2025	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Cuauhtémoc	Interna de pregrado	Queja CEDH	Acuerdo de archivo por conciliación.
2025	Almacén del Distrito 1	Chihuahua	Subordinada	Queja CEDH	Acuerdo de archivo por no tratarse violación a derechos humanos
2025	Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo"	Chihuahua	Internas de pregrado	Recibida en Enseñanza del Hospital	Se sugiere curso de capacitación, así como extrañamiento verbal a médico adscrito.
2025	Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo"	Chihuahua	Compañero	Recibida en Enseñanza del Hospital	Se sugiere mejorar los canales de comunicación.
2025	Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo"	Chihuahua	Compañeros residentes	Recibida en Enseñanza del Hospital	Se mediará la situación entre ambos residentes.
2025	Hospital Infantil de Especialidades	Juárez	Prestadora de servicio social	Recibidas en Enseñanza del Hospital	Sin seguimiento
2025	Hospital Infantil de Especialidades	Juárez	Compañeros prestadores de servicio social	Recibidas en Enseñanza del Hospital	Se pone alumno a disposición de la universidad.
2025	Centro de Salud Villa Juárez	Chihuahua	Prestadoras de servicio social	Recibidas en Enseñanza del Centro de Salud	Se cambian de adscripción las prestadoras.
2025	Centro De Salud Paula Aun De Aguirre	Chihuahua	Compañera	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2025	Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo"	Chihuahua	Compañera	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2025	Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo"	Chihuahua	Compañera	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control



2025	Centro Estatal de Transfusión Sanguínea	Chihuahua	Compañera	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2025	Oficinas Distrito 7	Creel	Compañera	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2025	Oficinas Distrito 7	Creel	Compañera	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2025	Oficinas Distrito 7	Creel	Compañera	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2025	Oficinas Distrito 7	Creel	Compañera	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2025	Centro de Salud Moris	Moris	Compañera	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2025	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Cuauhtémoc	Superior jerárquico	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2025	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Cuauhtémoc	Superior jerárquico	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2025	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Cuauhtémoc	Superior jerárquico	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2026	Unidad Médica Móvil Cieneguita de Rodríguez	Ambulante	Paciente	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina suspensión 4 días y se sugirió cambio de adscripción
2026	Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo"	Chihuahua	Prestadora de servicio social	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina suspensión 4 días y se sugirió cambio de adscripción
2026	Centro de Salud Guachochi	Guachochi	Paciente	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina cese.
2026	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Cuauhtémoc	Interna de pregrado	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina suspensión 2 días y se sugirió cambio de adscripción
2026	Unidad Médica Móvil Cieneguita de Rodríguez	Ambulante	Paciente	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina cese.
2026	Centro de Salud San Felipe	Chihuahua	Compañera	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina extrañamiento y se sugirió cambio de adscripción
2026	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Chihuahua	Internos de pregrado	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina cese.
2026	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Cuauhtémoc	Internos de pregrado	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina suspensión por 4 días y se sugirió cambio de adscripción
2026	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Cuauhtémoc	Internos de pregrado	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina extrañamiento.
2026	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Cuauhtémoc	Internos de pregrado	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina suspensión por 4 días y se sugirió cambio de adscripción
2026	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Cuauhtémoc	Internos de pregrado	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina cese.
2026	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Cuauhtémoc	Internos de pregrado	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina extrañamiento y se sugirió cambio de adscripción
2026	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Cuauhtémoc	Internos de pregrado	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina suspensión por 8 días y se sugirió cambio de adscripción
2026	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Cuauhtémoc	Internos de pregrado	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina extrañamiento y se sugirió cambio de adscripción
2026	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Cuauhtémoc	Internos de pregrado	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina suspensión por 4 días y se sugirió cambio de adscripción
2026	Centro de Salud Nuevo Casas Grandes	Nuevo Casas Grandes	Compañera	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina cese.
2026	Urge	Chihuahua	Prestadora de Servicio Social	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina suspensión por 4 días y se sugirió cambio de adscripción
2026	Urge	Chihuahua	Prestadora de Servicio Social	Oficio de unidad médica	Procedimiento administrativo se determina suspensión por 4



					días y se sugirió cambio de adscripción
2026	Centro de Salud Madera	Madera	Compañera	Queja CEDH	Pendiente de resolución.
2026	Distrito 7 Creel	Creel	Superior jerárquico	Queja CEDH	Acuerdo de archivo por solución.
2026	Centro Comunitario de Salud Mental y Adicciones	Cuauhtémoc	Compañera	Queja CEDH	Se encuentra en conciliación con consentimiento
2026	Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo"	Chihuahua	Residente	Recibida en Enseñanza del Hospital	Se recomienda curso de capacitación, así como la no asignación de residentes a médico adscrito
2026	Centro de Salud Creel	Creel	Prestadores de servicio social	Recibida en Enseñanza del Centro.	Se encuentra realizando las gestiones correspondientes
2026	Hospital Infantil de Especialidades	Juárez	Compañeros	Recibidas en Enseñanza del Hospital	Se encuentra realizando las gestiones correspondientes
2026	Hospital Infantil de Especialidades	Juárez	Prestadora de servicio social	Recibidas en Enseñanza del Hospital	Se encuentra realizando las gestiones correspondientes
2026	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Cuauhtémoc	Superior jerárquico	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2026	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Cuauhtémoc	Superior jerárquico	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2026	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Cuauhtémoc	Superior jerárquico	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2026	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Cuauhtémoc	Superior jerárquico	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2026	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Cuauhtémoc	Superior jerárquico	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control
2026	Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete"	Cuauhtémoc	Superior jerárquico	Comité de Ética	Se dio vista al Órgano Interno de Control

Respecto a las preguntas número 10, 11 y 14, se responde lo siguiente:

En lo que atañe a los hechos relacionados con el Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete", la Secretaría tuvo conocimiento formal de los mismos el día 19 de mayo de 2026, mediante un escrito de queja colectiva y anónima suscrito por diversos médicos internos de pregrado adscritos al Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete", en el que se hicieron del conocimiento institucional conductas presuntamente constitutivas de acoso y hostigamiento sexual y laboral por parte de personal adscrito a dicho nosocomio. Dicho escrito, si bien describía un patrón reiterado de conductas graves, no precisaba circunstancias de tiempo, modo y lugar ni identificaba por nombre a los servidores públicos involucrados, lo que en ese momento resultaba insuficiente para individualizar responsables o proceder al retiro de personal específico.

En atención a dicha queja, mediante oficio DCE/SE/CRM/260238, de fecha 02 de junio de 2026, la Subdirectora de Enseñanza en Salud instruyó al Director del Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete", la implementación inmediata de medidas de protección, acompañamiento y prevención, así como de las acciones administrativas y legales conducentes. Con esta instrucción como antecedente de actuación institucional documentada antes de la difusión pública, el 06 de junio de 2026 diversos medios de comunicación digital de circulación regional y estatal publicaron de manera simultánea una nota periodística la cual recogía cuatro testimonios anónimos de médicos internos de pregrado en activo, con un patrón



sistemático de hostigamiento y/o acoso sexual y laboral, y una presunta omisión reiterada y deliberada de los directivos del hospital pese a tener conocimiento previo de los hechos. La nota señalaba además que los hechos ya habían sido puestos en conocimiento previo de la Fiscalía General del Estado y de la Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDH).

Frente a la gravedad de los hechos señalados, la Subdirección de Enseñanza en Salud y la Jefatura del Departamento de Responsabilidades de Servicios de Salud de Chihuahua, determinaron iniciar de oficio una investigación administrativa, en cumplimiento del deber de actuación con debida diligencia ante señalamientos de violencia de género e institucional.

A partir de ese momento se desplegó la siguiente secuencia de diligencias y de valoración de riesgo:

El 10 de junio de 2026 se sostuvo reunión de seguimiento con la Dirección y Subdirección del Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete", en la que se informó de las acciones ya instruidas mediante el oficio DCE/SE/CRM/260238 y se recibió en las instalaciones al Visitador Titular de la oficina regional de Cuauhtémoc de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, con fines conciliatorios; dicha reunión no pudo desahogarse al encontrarse los médicos internos ya retirados de las instalaciones. El 11 de junio de 2026, personal comisionado por ambas áreas realizó visita a las instalaciones hospitalarias y sostuvo reunión con el Comité de Enseñanza del Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete", en la que se expusieron antecedentes de intervenciones administrativas previas, entre ellas suspensiones temporales y cambios de turno; así como se acordaron medidas integrales de protección, confidencialidad, capacitación obligatoria y fortalecimiento de los códigos de conducta; en esa misma fecha y de manera separada fuera de las instalaciones del Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete", se sostuvo plática directa con los médicos internos de la Universidad Autónoma de Juárez y de la Universidad Autónoma de Guerrero, quienes aportaron información coincidente con lo denunciado y a quienes se solicitó formalizarla por escrito a fin de individualizar a los posibles servidores públicos responsables. El 18 de junio de 2026 se sostuvo reunión de trabajo con personal académico de la Universidad de Durango, con el objeto de notificarle el inicio de la investigación institucional, recabar señalamientos preliminares de sus propios alumnos y establecer canales formales de comunicación y coordinación.

Como medida cautelar de protección a las víctimas, a partir del 09 de junio de 2026 se determinó el retiro de la totalidad de los médicos internos de pregrado de las tres instituciones educativas involucradas de las instalaciones del hospital,



garantizando expresamente que dicha medida no afectara su avance académico ni sus calificaciones, y se gestionó ante las propias instituciones educativas la oferta de acompañamiento psicológico correspondiente.

En cuanto a la recepción de denuncias formales, el 23 de junio de 2026 se recibió, vía correo electrónico institucional dirigido a la Jefatura del Departamento de Responsabilidades de Servicios de Salud de Chihuahua, un escrito de denuncia suscrito por siete médicos internos de pregrado de la generación 2025-2026 de la Universidad Autónoma de Juárez, estructurado en cinco capítulos temáticos por presunto responsable más un capítulo de contexto institucional, con hechos ubicados entre octubre de 2025 y mayo de 2026.

El 24 de junio de 2026 se recibió, por conducto de la propia Universidad de Durango, escrito de denuncia formal suscrito inicialmente por diez médicos internos de dicha institución, junto con la Minuta oficial y Relatoría de Hechos de la reunión de "Evaluación de Sede Hospitalaria y Salvaguarda de Alumnos en Formación", celebrada el 09 de junio de 2026 por la propia universidad, documento que amplió el universo de señalados y de conductas hasta un total de diecinueve servidores públicos, los cuales lograron ser identificados por nombre, código de plaza, régimen de contratación y turno.

En cuanto al estado de cada investigación, la Minuta de Investigación cerró el 29 de junio de 2026 con una valoración jurídica preliminar que identificó, según la conducta específica de que se trate, posibles actos de hostigamiento y acoso sexual, violencia laboral, violencia docente, conductas contrarias a la ética médica y a la seguridad del paciente. Con base en dicha valoración, se solicitó formalmente a la Dirección del Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete" el levantamiento de Acta Administrativa, en términos de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud y con pleno respeto al derecho de audiencia y al debido proceso, respecto de nueve servidores públicos identificados con las conductas de mayor gravedad o especificidad probatoria; al individualizarse posteriormente uno de los señalamientos conjuntos, dicho universo derivó en los nueve Procedimientos de Responsabilidad Laboral, resueltos por la Dirección Jurídica entre el 10 de julio y el 13 de agosto de 2026, con sanciones que van del extrañamiento a la suspensión y al cese, en atención a la falta atribuida, antecedentes del servidor público y a los medios probatorios recabados.

En relación a los once servidores públicos restantes, cuyas conductas fueron valoradas en esta etapa como de menor entidad probatoria o de menor gravedad, se determinó su incorporación al programa de capacitación obligatoria gestionada por el Hospital General "Dr. Javier Ramírez Topete".



Por lo que respecta, a la no aceptación de la Recomendación CEDH:5S.1.009/2026, emitida por la Comisión Estatal de los Derechos Humanos dentro del expediente de queja CEDH:10S.1.15.006/2026, se efectuó en atención a las razones de orden metodológico y jurídico estipuladas en la determinación de la no aceptación, dicha resolución no implicó, en modo alguno, la desatención de los deberes legales que a esta autoridad corresponden frente a los hechos que motivaron la queja original; toda vez que, debe destacarse que dicho expediente ya había sido válidamente concluido ante la propia Comisión Estatal de Derechos Humanos, mediante arreglo conciliatorio, en cuyo marco se restituyó de manera íntegra a la trabajadora el concepto de pago por compensación que reclamaba, se autorizó el cambio de centro de trabajo a petición expresa de la propia interesada; de la misma manera se instruyó, mediante los oficios correspondientes, a los servidores públicos señalados para que se abstuvieran de entablar contacto directo o indirecto con la persona, en observancia de las medidas cautelares dictadas por la propia Comisión Estatal de Derechos Humanos; medidas que fueron acatadas y ejecutadas por esta autoridad en su oportunidad.

En atención, a las preguntas número 12, 13, 16, 17 y 18, se responde lo siguiente:

Por lo que, se refiere a las a los diagnósticos de clima laboral, se debe señalar que el concepto de Clima Organizacional refiere a una variable que tiende a representar el conjunto de percepciones compartidas por los trabajadores a propósito de su ambiente interno de trabajo las cuales influyen en el comportamiento del trabajador, en su desempeño y, por ende, en la productividad organizacional, así como en los lazos de compromiso afectivo con su organización (Pedraza, 2018).

Es por ello que hoy en día es de suma importancia el análisis de aquellos aspectos que no se pueden ver o palpar en materia de la gestión en el recurso humano, siendo competencia del área de Recursos Humanos la generación de conocimiento útil para los tomadores de decisiones en materia del desarrollo y puesta en práctica de políticas y herramientas más efectivas en la gestión de su personal, tomando como base herramientas que optimicen el proceso de aplicación, favorezcan la privacidad y generen sensación de confidencialidad al responder.

Señalándose a continuación los diversos diagnósticos y análisis realizados a partir del año 2022:

CLIMA ORGANIZACIONAL 2022



Metodología:

El objetivo del estudio del presente análisis corresponde a la Región Sanitaria Parral, cuya plantilla de personal consta de 399 personas, tomando en cuenta diversos perfiles, funciones y régimen de contratación. Para efectos de esta muestra se trabajó con 206 personas, aplicando una encuesta de 48 preguntas tipo Likert y 11 preguntas abiertas.



CLIMA ORGANIZACIONAL 2023

Metodología:

El objetivo de estudio del presente análisis corresponde a las Unidades de Salud de primer y segundo nivel, así como las oficinas administrativas de la Secretaría de Salud, Hospital Comunitario Guadalupe y Calvo, Hospital General "Dr. Salvador Zubirán Anchondo", Hospital General Parral, Hospital Infantil e Especialidades Juárez, Subsede Guachochi, Unidades de Especialidades Médicas (UNEMES); cuya plantilla de personal consta de 9, 517 personas de diversos perfiles, funciones y regímenes de contratación.

Para efectos de esta muestra se trabajó con 2,504 personas aplicando una encuesta de 75 preguntas tipo Likert una abierta y una de observaciones. Fue analizada mediante tablas de Excel y la sistematización por repetición de respuestas.



La aplicación del cuestionario se llevó a cabo de manera presencial vía cuestionario de Google forms, con apoyo a las personas con dificultad a ingresar. Se dividió en dimensiones: Comportamiento, Estructura Organizacional, Estilo de Dirección y Funcionalidad



CLIMA ORGANIZACIONAL 2024

Metodología:

El objeto de estudio del presente análisis corresponde a las unidades de Salud de Primer, Segundo y Tercer Nivel, así como las Oficinas Administrativas de la Secretaría de Salud, cuya plantilla de personal consta de 7,039 personas de diversos perfiles, funciones y regímenes de contratación. Para efectos de esta muestra se trabajó con 4,354 personas, un equivalente del 61.86%, una diferencia de 1,850 muestras más que el año anterior.

La modalidad en 2024 fue aplicando una encuesta que contenía 11 preguntas de datos generales, de 64 preguntas tipo Likert. Fue un cuestionario auto aplicable mediante un link que se desplegaba en la plataforma GEHOS diseñado por el área de Tecnologías de la Información personal que además está participando del proceso de análisis de variables tanto generales como el desarrollo específico por Unidad. Las dimensiones y categorías mencionadas a continuación fueron las mismas en ambos años lo que nos permite correlacionar las tendencias en una



muestra más amplia y con Unidades con cargas de trabajo e infraestructura completamente diferente acorde a la población que atienden.

Las dimensiones abordadas son las que se muestran a continuación aleatorizadas en función de las siguientes categorías.

Comportamiento Organizacional

- a. Motivación
- b. Comunicación
- c. Relaciones Interpersonales y de Trabajo

Estructura Organizacional

- a. Funcionamiento
- b. Condiciones de Trabajo
- c. Estímulo al Desarrollo Organizacional

Estilo de Dirección

- a. Liderazgo
- b. Participación
- c. Solución de Conflictos
- d. Trabajo en Equipo

Funcionalidad

- a. Planificación
- b. Cohesión
- c. Presión
- d. Equidad

Según la metodología y en concordancia con el tipo de cuestionario, los resultados obtenidos divididos en estas dimensiones y categorías, primero nos brindan un panorama general sobre los principales aspectos a abordar, coincidiendo en la dimensión de Estructura Organizacional como una de las dimensiones a fortalecer como sucedió en el análisis del 2023 y ahora puntuando el Comportamiento Organizacional donde se destacan variables fundamentales como la motivación y la comunicación.

RESULTADOS 2024

Desglose de capturas por Unidad

UNIDAD	HOMBRES	MUJERES	INDEFINIDO	TOTAL	PLANTILLA	PORCENTAJE DE APLICACIÓN 2024
Oficina Central	138	269	7	414	443	93.45
Región Chihuahua	329	591	17	937	908	103.19
Región Juárez	68	147	6	221	771	28.664
Región Parral	158	264	3	425	450	94.444



Región Cuauhtémoc	149	230	12	391	391	10
Región Nuevo Casas Grandes	48	89	3	140	140	100
Región Camargo	39	87	1	127	144	88.194
Subsede Gómez Farías	15	29	1	45	112	40.18
Subsede Ojinaga	20	36	2	58	73	79.452
Hospital Cuauhtémoc	70	142	6	218	394	55.33
Hospital Camargo	70	142	6	218	300	72.67
Hospital Guadalupe y Calvo	61	113	4	178	222	80.18
Hospital Parral	88	201	2	291	524	55.534
Hospital Gómez Farías	26	41	151	218	94	231.91
Hospital Nuevo Casas Grandes	61	87	3	151	140	107.86
Centro de Cancerología	10	52	2	64	228	28.07
COESPRIS	51	83	2	136	150	90.67
Hospital General Chihuahua	0	5	0	5	1325	0.38
Subsede Guachochi	53	62	2	117	230	50.87
TOTAL				4354	7039	61.86

Desglose por unidades de salud donde se incluye unidades de primer, segundo nivel; así como hospitales y desconcentrados por territorio y secretaria de Salud del año 2024.

CLIMA ORGANIZACIONAL 2025

Metodología:

El presente análisis se llevó a cabo teniendo como objeto de estudio las Unidades de Salud de Primer y Segundo de Atención, así como las Oficinas Administrativas de la Secretaría de Salud, tomando como base la plantilla de personal de la Quincena No. 8, que al momento contaba con un total de 10, 094 personas con toda la variación de perfiles, funciones, regímenes de contratación. En este ejercicio tuvo efecto una muestra de 4, 504 a quien se aplicó un cuestionario de 45 preguntas en formato tipo Likert y/o preguntas de opción múltiple para las variables de datos generales.



Fue analizada mediante tablas dinámicas en Excel generadas con base a las variables preestablecidas en las preguntas del cuestionario para que arrojara los factores a evaluar.

La aplicación del cuestionario se llevó a cabo vía remota mediante la plataforma instalada en la página de la Secretaría de Salud denominada GEHOS en coordinación de las áreas de Recursos Humanos de todas las Unidades, previa capacitación, se distribuyó el link vía WhatsApp y mediante la misma plataforma se generaban reportes mensuales en Excel, donde se lograba visualizar la productividad por Unidad y el avance para lograr el porcentaje significativo para desarrollo del ejercicio 2025.

RESULTADOS

Desglose de capturas por Unidad 2025

UNIDAD	MUJERESS	HOMBRES	OTROS	META	AVANCE	PORCENTAJE
CHIHUAHUA	582	360	12	1326	954	71.95
JUÁREZ	258	108	3	1102	369	33.48
PARRAL	285	150	6	511	441	86.30
CUAUHTÉMOC	241	155	5	527	401	76.09
CASAS GRANDES	83	45	0	223	128	57.40
CAMARGO	74	42	4	217	120	55.30
CREEL	46	39	2	220	87	39.55
GÓMEZ FARÍAS	55	22	1	129	78	60.47
GUACHOCHI	107	91	2	220	200	90.91
OJINAGA	44	24	2	90	70	77.78
TÉMORIS	22	50	1	275	73	26.55
HOSPITAL GENERAL CUAUHTÉMOC	32	10	0	438	42	9.59
HOSPITAL GENERAL CAMARGO	138	64	3	323	205	63.47
HOSPITAL COMUNITARIO GPE Y CALVO	109	55	0	233	164	70.39
HOSPITAL GENERAL PARRAL	118	45	1	616	164	26.62
HOSPITAL COMUNITARIO GÓMEZ FARÍAS	58	29	0	97	87	89.69
HOSPITAL INFANTIL DE ESPECIALIDADES JUÁREZ	118	64	0	483	182	37.68
HOSPITAL NVO. CASAS GRANDES	70	40	2	181	112	61.88



HOSPITAL COMUNITARIO DE OJINAGA	21	10	0	115	31	26.96
CENTRO ESTATAL DE CANCEROLOGÍA	72	30	2	239	104	43.51
COESPRIS	83	57	0	150	140	93.33
LABORATORIO REGIONAL	40	6	0	88	46	52.27
CENTRO ESTATAL DE TRASFUSIÓN SANGUINEA	17	3	0	31	20	64.52
SECRETARIA DE SALUD	35	28	0	78	63	80.77
OFICINA CENTRAL	136	84	3	452	223	49.34
				10094	4504	44.62

CLIMA ORGANIZACIONAL 2026

Continuando con el proceso de mejora continua, se trabaja en la actualización de los avisos de privacidad del Clima organización 2026; así como el proceso de implementación, a través del Sistema de Gestión Integral de Recursos Humanos portal trabajador (MiSiGIRH). Esta nueva funcionalidad mejorará la confidencialidad, con la finalidad de obtener resultados confiables.

Indicadores donde se da cumplimiento.

De acuerdo al indicador 1.1 del Programa de Trabajo de Administración de Riesgos, el cual busca promover la eficiencia y eficacia en la Administración de Recursos Humanos, estableciendo parámetros de control y clima laboral, se audita de manera cuatrimestral los avances respecto a la aplicación del Clima Organizacional, buscando detectar áreas de oportunidad en el ambiente laboral y que con el cual posteriormente se trabajara a través de la Nom-035.

En atención a los diversos resultados obtenidos a través de la aplicación del Clima Organizacional, se genera cada año el Plan Anual de Capacitación, en el que se programan capacitaciones y talleres para todo el personal, con el que se busca dar atención a las necesidades expresadas por los y las trabajadores, en los que se les brindan oportunidades de aprendizaje, fortalecimiento en su desarrollo personal y profesional, señalándose a continuación el alcance de dichas capacitaciones:

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2022	312	1176	1488
2023	953	2384	3337
2024	155	473	628
2025	413	957	1370



2026	467	1091	1558
TOTAL	2300	681	8381

Asimismo, en atención a la información antes vertida, derivan estrategias viables de trabajo, señalándose, en este caso específico el Plan Anual 2026, que se realizó acorde a los resultados del Clima Organizacional 2025 y en seguimiento a acciones emprendidas en 2025 que requieren mantenimiento para amplificar el impacto de las mismas, como lo son las siguientes:

1. Promover el desarrollo de competencias en Salud Mental mediante la Capacitación, fundamentalmente en los factores que salieron relevantes en el clima Organizacional 2025 del cual se derivó un Plan de Capacitación y tomar en cuenta todas las aristas referidas por el personal responsable de recursos humanos a través de una reunión con preguntas estructuradas que nos reflejen lo que han explorado en sus unidades.
2. Socializar con los Directivos de las Unidades para que de manera regionalizada implementen programas de Inducción al puesto de los códigos más comunes y presenten el proyecto al departamento para fomentar la integración más eficiente y oportuna de las personas que se integran a las Institución.
3. Generar intervenciones en salud Mental dentro de las Unidades de Salud y Hospitales que promuevan entornos favorables para la salud mental tales como: capacitación de monitores en atención plena para los tiempos en los que se muestre oportuno en determinadas áreas se apliquen técnicas que les permitan integrar habilidades para un mejor manejo del estrés, resolución de conflictos y bienestar emocional.
4. Seguir con el proceso de capacitación de agentes de salud mental planteado en el Plan anual 2025 como elementos para fortalecer los momentos de crisis de las personas trabajadoras y elaborar el proceso para el sistema de referencia, lo anterior mediante el fortalecimiento de la coordinación con personal de Salud Mental y el Sindicato.
5. Promover reuniones regionalizadas con Directivos de los Distritos y Hospitales para presentación de acciones proyectadas y de avances en sus Unidades para sensibilización en materia de Gerencia Organizacional con enfoque en el Desarrollo Humano de las personas trabajadores.
6. Fortalecer el plan de trabajo con la aplicación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
7. Con la facilitación de la Dirección Jurídica y Medicina del Trabajo, firma de compromiso entre Secretaría de Salud, Instituto Chihuahuense de Salud Mental y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores



del Estado, para la capacitación en materia de Burnout y regionalización de la atención al personal de salud que se detecte en la aplicación de la Norma antes mencionada o bien con las difusiones de material.

Aunado lo anterior, la Secretaría a gestionado y efectuado diversas capacitaciones en conjunto con la Comisión Estatal de Derechos Humanos, señalándose a continuación:

CURSOS DE AMBIENTES SALUDABLES		
NOMBRE DEL CURSO	FECHA	TOTAL DE ASISTENTES
PREVENCIÓN Y ACCIONES AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	05/03/2022	31
PREVENCIÓN Y ACCIONES AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL	26/03/2022	31
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	26/05/2022	98
PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	10/11/2022	44
PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	05/12/2022	94
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	17/01/2023	123
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	18/01/2023	38
ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL	17/02/2023	21
PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	17/03/2023	19
ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL	29/08/2023	27
ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL	31/08/2023	0
PRACTICO SOBRE DERECHOS Y PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO	30/10/2023	11
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LOS SERVICIOS DE SALUD	23/01/2024	92
CURSO DE DERECHOS HUMANOS Y HOSTIGAMIENTO, ACOSOS SEXUAL	15/01/2025	20
ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SEXUAL	15/04/2025	38
FORO PARA GARANTIZAR FOROS ACADÉMICOS Y LABORALES SALUDABLES	25/09/2025	88
FORO PARA GARANTIZAR FOROS ACADÉMICOS Y LABORALES SALUDABLES	26/09/2025	90
CURSO PREVENCIÓN DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO	30/09/2025	75
FORO PARA GARANTIZAR ENTORNOS ACADÉMICOS Y LABORALES SALUDABLES	03/10/2025	38
FORO PARA GARANTIZAR ENTORNOS ACADÉMICOS Y LABORALES SALUDABLES	10/10/2025	37
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL	08/12/2025	33
PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LOS ESPACIOS LABORALES	08/01/2026	40
CURSO DE DERECHOS HUMANOS Y HOSTIGAMIENTO, ACOSOS SEXUAL	15/01/2026	30
HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL	18/08/2026	97

Respecto de la Mesa Interinstitucional de carácter permanente efectuada el 02 de junio de 2023, fue instaurada a fin de establecer las acciones necesarias para el tratamiento a los casos de violencia, discriminación, acoso y hostigamiento, suscitados con motivo de la prestación del servicio social e internado de las y los estudiantes del programa educativo de Médico Cirujano y Partero, así como de las y los estudiantes que se encuentran inscritos a programas educativos de nivel posgrado y derivado de dicho diálogo, sabedores de las atribuciones y funciones



con las que cuenta cada área, la cual se integra por personal de la Secretaría de Salud, de la Universidad Autónoma de Chihuahua, del Instituto Chihuahuense de las Mujeres y de la Secretaría de la Función Pública, mesa que fungió en la elaboración del Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia, discriminación, acoso y hostigamiento a las personas en formación médica de la Universidad Autónoma de Chihuahua, publicado en la Gaceta Universitaria el día 25 de octubre de 2023, mismo que tomo en cuenta diversas visitas del personal de la Subdirección de Enseñanza en conjunto con personal de la Universidad Autónoma de Chihuahua, a distintas Unidades Médicas.

Por lo que versa, sobre los mecanismos de coordinación y supervisión para proteger a personas internas, residentes, pasantes y prestadoras de servicio social, existen diversos convenios de colaboración, con las universidades que cuentan con programas de Servicio Social, Prácticas Académicas y Profesionales, educación continua, proyectos de investigación, docencia y programas de difusión del conocimiento, en los que se establece que seis meses se debe practicar una evaluación psicológica y/o psiquiátrica por lo menos cada seis meses, a los educandos, debiéndose recabar el consentimiento informado para su aplicación; además de que se les debe entregar una copia digital de los Lineamientos Generales para estudiantes en práctica profesional y prestadores de servicio social en el campo clínico y áreas relacionadas a la atención de la salud, "Lineamientos Generales para el internado de pregrado del sistema estatal de salud" y "Lineamientos para las residencias médicas", en el caso que aplique, lineamientos que tiene por objeto regular el desarrollo y evaluación del programa y puntualizar los derechos, las obligaciones y los compromisos que contraen las y los educandos que cumplen con dichas funciones.

Para los controles que se aplican para garantizar jornadas, guardias, descanso postguardia, supervisión, seguridad del paciente y prevención de riesgos psicosociales del personal médico en formación, se efectúan en estricto apego a las disposiciones emitidas por la Subsecretaría d Salud Federal; así como lo señalado en la Norma Oficial Mexicana NOM-001-SSA-2023 "Educación el Salud. Para la Organización y funcionamiento de residencias médicas en establecimientos para la atención médica" y a la Norma Oficial Mexicana NOM-033-SSA3-2018, "Educación en salud. Criterios para la utilización de los establecimientos para la atención médica como campos clínicos para ciclos clínicos e internado de pregrado de la licenciatura en medicina." atendiendo al principio de seguridad del paciente como eje rector de la calidad en los establecimientos para la atención médica, se establece, como medida académico-organizativa, la aplicación del descanso posterior a guardia continua de 24 horas, consistente en la exención de actividades asistenciales, académicas y, administrativas en la jornada inmediata subsecuente, cuando la guardia derive de



la suma de la jornada ordinaria y la guardia programada conforme al programa operativo autorizado; a través de la reorganización de roles asistenciales asegurando la continuidad del servicio y el cumplimiento del programa académico autorizado, estableciendo procesos formales de entrega-recepción clínica, para de este modo garantizar que el descanso no afecte evaluación, permanencia ni trayectoria académica cuando la guardia se haya cumplido conforme al programa autorizado, asegurando el cumplimiento de los intervalos y tiempos de descanso establecidos.

Sin más por el momento, quedo de Usted.

ATENTAMENTE



LIC. GILBERTO BAEZA MENDOZA
SECRETARIO DE SALUD DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

GVRO/MADS