

SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



Código de Ética y de Conducta



HOSPITAL
GENERAL
de MÉXICO

DR. EDUARDO LICEAGA

Handwritten signatures and initials in blue ink along the right edge of the cover.

CONTENIDO

SECCION		Página
I.-	Introducción	3
II.-	Marco Jurídico	4
III.-	Visión, Misión y Objetivos Institucionales	5
IV.-	Principios Constitucionales	6
V.-	Código de Ética	7
VI.-	Alcance y Aplicabilidad del Código de Conducta	9
VII.-	Código de Conducta	9
VIII.-	Glosario	18
	Artículos Transitorios	22

SECCION I

INTRODUCCIÓN

El progreso de toda Nación se ve reflejado en el grado de justicia efectiva que alcanza su población a través del Estado de Derecho, en el cual, la observancia y el pleno respeto a la Ley constituye elemento determinante para el desarrollo del país, por ello, es preciso que las Instituciones Públicas actúen bajo principios y conductas éticas, a efecto de generar resultados con valor público, responsabilidad social y calidad regulatoria a fin de que la actividad pública sea de valor y se produzcan los resultados e impactos que la sociedad espera.

Así pues, quienes trabajamos en el Hospital General de México, "Dr. Eduardo Liceaga" nos declaramos comprometidos y comprometidas en construir una actitud, un estilo, una cultura, una mística institucional conformada por valores, principios y sobremanera de comportamientos de inclusión que desde una perspectiva de género, tienda a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, la igualdad entre mujeres y hombres la no discriminación y la erradicación de cualquier tipo de acoso sustentado ello en un marco legal.

Partimos de la premisa fundamental de que lo primero es observar y cumplir con las leyes, pues no es posible concebir la sana convivencia de una comunidad, sin la observancia y sujeción a ellas por quienes la conforman; esta cultura de la legalidad lleva implícita la corresponsabilidad de todas y todos los servidores públicos de este Centro Hospitalario, la tarea inicia en uno mismo.

Lo que se pretende, es que el ejercicio de la Cultura de la Legalidad entre las y los servidores públicos de esta Institución, sea una práctica permanente con convicción y de vocación, de ahí la imperiosa necesidad de sumar voluntades y esfuerzos para establecer, fomentar y acrecentar todos los días valores y principios, que nos regirán.

En razón de ello, es de primordial interés garantizar el apego a la Ley y el ejercicio de la función pública, cargos y comisiones públicas; en plena adhesión a los principios constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben imperar en el servicio público.

El propósito reside esencialmente en que en las y los servidores públicos invariablemente impere una conducta digna que fortalezca a la Institución y que al mismo tiempo responda a las necesidades de la Sociedad, ello hace necesario establecer un Código de Ética y de Conducta que contemple diversas hipótesis casos y situaciones particulares con el objeto de que las y los servidores públicos partiendo de principios, premisas y valores fundamentales estén en actitud de percibir y analizar todo ello incluso de manera anticipada esto es las situaciones que en el desempeño de sus funciones se les puedan presentar y con ello decidir oportuna, fundada y motivadamente aquélla conducta de respuesta que ha de satisfacer a la Sociedad y a la función pública.

Así, el Código de Ética y de Conducta del Hospital General de México, "Dr. Eduardo Liceaga", plantea lineamientos y reglas de integridad para el ejercicio de la función pública que delimitan la conducta que deben observar sus servidores públicos ante situaciones concretas siempre atendiendo



las funciones y actividades propias de la Institución; observando para ello, los valores éticos y la Misión del Centro Hospitalario; lo que nos proponemos alcanzar a través del establecimiento de una serie de reglas claras y sencillas que orienten las conductas y reiteren los compromisos de las y los servidores públicos para el cumplimiento de los objetivos institucionales, en pleno apego a las disposiciones legales vigentes, obteniéndose así un documento que será el tercer pilar en el ejercicio del servicio público y el quehacer asistencial en coexistencia con el Código de Bioética y el Código de Ética para las Enfermeras y Enfermeros en México dentro de esta noble Institución.

La edificación de una cultura ética pública y su seguimiento a través del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de esta Unidad Hospitalaria debe de servir para establecer valores y principios que guíen y orienten la función pública, se tiene el propósito de dar puntual cumplimiento a la Ley y sensibilizar a las y los servidores públicos sobre el papel ejemplar que deben desempeñar ante la Sociedad, lo cual es de primordial interés alcanzar en afán de erradicar prácticas indebidas, no transparentes y las conductas deshonestas en todos los ámbitos del quehacer Hospitalario, lo que coadyuvará a crear confianza y credibilidad de los ciudadanos en los prestadores de los servicios de salud.

SECCIÓN II

MARCO JURÍDICO

- Artículo 58 Fracción X del Capítulo V de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales.
- Artículos 48 y 50 de la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. (DOF 20/08/2015)
- Lineamientos Generales para la Operación y Funcionamiento del Comité de Ética del Hospital General de México, "Dr. Eduardo Liceaga".
- Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018 (Estrategia Transversal para el Desarrollo Nacional: Gobierno Cercano y Moderno).
- Programa para un Gobierno Cercano y Moderno (Objetivo I).
- Código de Bioética para el personal del Hospital General de México.
- Código de Ética para las Enfermeras y Enfermeros de México.
- Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga".

- Guía para la elaboración del Código de Conducta propio de cada Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de cada Dependencia o Entidad emitida en marzo de 2016 por la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría Pública.
- Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. (DOF 02/09/2016)

SECCIÓN III

VISIÓN, MISIÓN Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES

VISIÓN

Ser un centro hospitalario con reconocimiento nacional y de referencia internacional, generador de modelos en atención en las especialidades médicas, en la enseñanza de la medicina y en proyectos de investigación con alto rigor científico. Participante en las políticas sectoriales, principalmente en el Seguro Popular y del Fondo Directo de Gastos Catastróficos en Salud y apoyando la formación de recursos humanos de alta calidad y de modelos de atención a la salud, que impacte en los indicadores básicos de salud, con aportaciones para la disminución de los problemas relacionados con el rezago social y que propicie el ataque oportuno a los factores casuales de los problemas emergentes, debiéndose mantener a la vanguardia.

MISIÓN

Hospital Regional de la zona centro del país que proporciona servicios de salud de alta especialidad con gran calidad y calidez, en las especialidades médicas, quirúrgicas y de apoyo al diagnóstico y tratamiento, por lo que tiene el reconocimiento de la sociedad mexicana. Hospital formador de recursos humanos de excelencia para la salud del país y a nivel internacional. Realiza investigación de alto nivel cuyos resultados se difunden en publicaciones científicas de impacto internacional, se preocupa por sus recursos humanos capacitándolos formando equipos como una necesidad de las actividades humanas.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Fortalecer y consolidar el segundo y tercer nivel de atención médica con el propósito de convertir a la institución en el Hospital Regional de Especialidades de la zona centro del país, mediante la proposición institucional del Seguro Popular en Salud.
- Participar activamente en los programas y campañas de salud que ha establecido la Secretaría de Salud y que se encuentran encaminados a reducir los rezagos en la materia y a los problemas emergentes que se presentan en la sociedad.
- Elevar la calidad de los servicios médicos hospitalarios a fin de lograr la certificación de la Institución por parte de las instancias rectoras y de la sociedad, que le permitan el reconocimiento como una Institución de excelencia médica.

- Impulsar la formación de médicas y médicos generales y especialistas que requiere el país, garantizando la calidad educativa que permitan reposicionar a la Institución como un Hospital Escuela de referencia nacional e internacional.
- Fortalecer y reorientar la investigación científica respecto a las necesidades médicas de la Institución y de los requerimientos de las enfermedades del futuro.
- Impulsar la reconversión de la estructura hospitalaria y de la tecnología en salud que permitan elevar la calidad de la atención médica.
- Garantizar la operación y funcionamiento del Hospital mediante la generación de recursos propios y de terceros, así como el establecimiento de políticas financieras equilibradas.

SECCIÓN IV

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

Las y los trabajadores del Hospital como servidores públicos deben apegar su conducta y quehacer Institucional a los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad y Eficiencia entendiéndose por:

1. **Legalidad.** - Los servidores públicos hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.
2. **Honradez.** - Los servidores públicos se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.
3. **Lealtad.** - Los servidores públicos corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.
4. **Imparcialidad.** - Los servidores públicos dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.
5. **Eficiencia.** - Los servidores públicos actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

SECCIÓN V

CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética del Hospital General de México, "Dr. Eduardo Liceaga", se ha emitido en base al Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015; en la Guía para la elaboración del Código de Conducta propio de cada Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de cada Dependencia o Entidad publicada en marzo del 2016 por la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública aplicable a todas las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal así como en el Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés publicado en el Diario Oficial de la Federación el 02 de septiembre del 2016.

El Hospital define los valores y principios a los que las y los servidores públicos deben de observar y cumplir, siendo estos:

INTERÉS PÚBLICO

Los servidores públicos del Hospital actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

RESPETO

Los servidores públicos del Hospital se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeras y compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Los servidores públicos del Hospital respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de:

- Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo,
- Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí,
- Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y
- Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Los servidores públicos del Hospital prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

EQUIDAD DE GÉNERO

Los servidores públicos del Hospital, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO

Los servidores públicos del Hospital en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

INTEGRIDAD

Los servidores públicos del Hospital actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

COOPERACIÓN

Los servidores públicos del Hospital colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

LIDERAZGO

Los servidores públicos del Hospital son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad en el contenido; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la Ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

TRANSPARENCIA

Los servidores públicos del Hospital en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública,

atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

RENDICIÓN DE CUENTAS

Los servidores públicos del Hospital asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

SECCIÓN VI

ALCANCE Y APLICABILIDAD DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Los servidores públicos del Hospital en el ejercicio de sus funciones, cargos y comisiones en todo momento deben observar y cumplir el presente Código de Conducta con la finalidad de consolidar una cultura ética y de integridad entre sus propios servidores públicos; por lo que la Institución realizará las acciones necesarias para difundir y promover el apego de sus servidores públicos al Código de Conducta a través de los mecanismos de difusión y supervisión, que permita su cabal cumplimiento siendo responsabilidad de los servidores públicos reportar cualquier omisión o acto contrario a dicho Código para que con base en el análisis de la denuncia se lleve a cabo la evaluación de las condiciones, las circunstancias de la infracción y en función de la gravedad del hecho, se determine lo conducente en base a las normas aplicables, ello sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar.

SECCIÓN VII

CÓDIGO DE CONDUCTA

El presente Código, está inspirado en la Misión, Visión, Valores y Objetivos de este Centro Hospitalario, procura la identidad Institucional, el valor del servicio público, la ética profesional y los valores comunes que comparten sus servidores públicos, siendo obligatoria su observancia por ellos en su quehacer diario.

Este ordenamiento define situaciones de comportamiento que considera a la persona, sus derechos y la ampliación de sus capacidades, con la finalidad de encausar su comportamiento para abatir conductas indebidas, sin transparencia y deshonestas en el ámbito de la prestación del servicio público de salud, para lo cual se describen Reglas de Integridad que los servidores públicos del Hospital deben de observar de acuerdo a la función que desarrolla:

1. Actuación Pública

El servidor público del Hospital que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes.

- b) Adquirir para sí o para terceros, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado.
- c) Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.
- d) Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.
- e) Ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.
- f) Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político-electorales.
- g) Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.
- h) Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de compañeras o compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.
- i) Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apegar a las disposiciones normativas aplicables.
- j) Permitir que servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.
- k) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.
- l) Actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones públicas de cualquiera de los tres órdenes y niveles de Gobierno.
- m) Dejar de establecer medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
- n) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeras o compañeros de trabajo.
- ñ) Desempeñar dos o más puestos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios profesionales o la combinación de unos con otros, sin contar con dictamen de compatibilidad.
- o) Dejar de colaborar con otros servidores públicos y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales.
- p) Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas gubernamentales.
- q) Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
- r) Conducirse de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de cargo público.

2. Información Pública

El servidor público del Hospital que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación conforme al principio de transparencia y resguarda la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública.
- b) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.
- c) Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades legales o normativas.
- d) Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.
- e) Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.
- f) Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.
- g) Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública.
- h) Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.
- i) Utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso o que haya obtenido con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.
- j) Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.
- k) Difundir información pública en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.

3. Contrataciones Públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones

El servidor público del Hospital que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conduce con transparencia, imparcialidad y legalidad; orienta sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantiza las mejores condiciones para el Estado.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Omitir declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular haya tenido con personas u organizaciones inscritas en el Registro Único de Contratistas para la Administración Pública Federal.
- b) Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre los participantes dentro de los procedimientos de contratación.
- c) Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos e innecesarios.
- d) Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a los licitantes.
- e) Favorecer a los licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están; simulando el cumplimiento de éstos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.

- f) Beneficiar a los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.
- g) Proporcionar de manera indebida información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.
- h) Ser parcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación.
- i) Influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- j) Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.
- k) Enviar correos electrónicos a los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.
- l) Reunirse con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.
- m) Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- n) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- ñ) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- o) Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas.
- p) Ser beneficiario (a) directo (a) o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos gubernamentales relacionados con el Hospital que dirige o en la que presta sus servicios.

4. Programas Gubernamentales

El servidor público del Hospital que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantiza que la entrega de estos beneficios se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de programas de subsidios o apoyos del Hospital.
- b) Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a la establecida en las reglas de operación.
- c) Brindar apoyos o beneficios de programas gubernamentales a personas, agrupaciones o entes que no cumplan con los requisitos y criterios de elegibilidad establecidos en las reglas de operación.
- d) Proporcionar los subsidios o apoyos de programas gubernamentales en periodos restringidos por la autoridad electoral, salvo casos excepcionales por desastres naturales o de otro tipo de contingencia declarada por las autoridades competentes.

- e) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión del subsidio o apoyo del programa, lo cual incluye el ocultamiento, retraso o entrega engañosa o privilegiada de información.
- f) Discriminar a cualquier interesado para acceder a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental.
- g) Alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las autoridades facultadas.
- h) Entregar, disponer o hacer uso de la información de los padrones de beneficiarios de programas gubernamentales diferentes a las funciones encomendadas.

5. Trámites y Servicios

El servidor público del Hospital que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función participa en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atiende a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato, incumpliendo protocolos de actuación o atención al público.
- b) Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios.
- c) Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios.
- d) Exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios.
- e) Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios.
- f) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento del trámite o servicio.

6. Recursos Humanos

El servidor público del Hospital que participa en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo, comisión o función, se apeg a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.
- b) Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público.
- c) Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.
- d) Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos.
- e) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación.

- f) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo ciudadano.
- g) Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.
- h) Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.
- i) Otorgar a un servidor público subordinado, durante su proceso de evaluación, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.
- j) Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que le realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público.
- k) Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño.
- l) Remover, cesar, despedir, separar o dar o solicitar la baja de servidores públicos, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables.
- m) Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.
- n) Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño del servidor público sea contrario a lo esperado.
- ñ) Eludir, conforme a sus atribuciones, la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se observe una alta incidencia de conductas contrarias al Código de Ética y de Conducta, así como a las Reglas de Integridad en el contenidas.

7. Administración de Bienes Muebles e Inmuebles

El servidor público del Hospital que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administra los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan siendo útiles.
- b) Compartir información con terceros ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos, o sustituir documentos o alterar éstos.
- c) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a los participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- d) Intervenir o influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a algún participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- e) Tomar decisiones en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles, anteponiendo intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones en cuanto a precio disponible en el mercado.
- f) Manipular la información proporcionada por los particulares en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.

- g) Utilizar el parque vehicular terrestre, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por el Hospital.
- h) Utilizar los bienes inmuebles para uso ajeno a la normatividad aplicable.
- i) Disponer de los bienes y demás recursos públicos sin observar las normas a los que se encuentran afectos y destinarlos a fines distintos al servicio público.

8. Procesos de Evaluación

El servidor público del Hospital que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos de evaluación, se apegue en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información del Hospital o acceder a ésta por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades.
- b) Trasgredir el alcance y orientación de los resultados de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluación o rendición de cuentas.
- c) Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.
- d) Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos gubernamentales.

9. Control Interno

El servidor público del Hospital que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos en materia de control interno, genera, obtiene, utiliza y comunica información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Dejar de comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.
- b) Omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.
- c) Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo suficiente.
- d) Comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa o dispersa.
- e) Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, en su caso, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le reporta.
- f) Dejar de salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.
- g) Ejecutar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan.
- h) Omitir modificar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética y de Conducta y a sus Reglas de Integridad, en el contenidas.
- i) Dejar de implementar, en su caso, de adoptar, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.

- j) Inhibir las manifestaciones o propuestas que tiendan a mejorar o superar deficiencias de operación, de procesos, de calidad de trámites y servicios, o de comportamiento ético de los servidores públicos.
- k) Eludir establecer estándares o protocolos de actuación en aquellos trámites o servicios de atención directa al público o dejar de observar aquéllos previstos por las instancias competentes.

10. Procedimiento Administrativo

El servidor público del Hospital que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos administrativos tiene una cultura de denuncia, respeta las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.
- b) Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.
- c) Prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.
- d) Excluir la oportunidad de presentar alegatos.
- e) Omitir señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada.
- f) Negarse a informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten relacionados con conductas contrarias a la normatividad, así como al Código de Ética y de Conducta y a las Reglas de Integridad en el contenidas.
- g) Dejar de proporcionar o negar documentación o información que el Comité y la autoridad competente requiera para el ejercicio de sus funciones o evitar colaborar con éstos en sus actividades.
- h) Inobservar criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de Ética y de Conducta y a las Reglas de Integridad en el contenidas.

11. Desempeño Permanente con Integridad

El servidor público del Hospital que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Omitir conducirse con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre servidores públicos.
- b) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.
- c) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita al público en general.
- d) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo o personal subordinado.
- e) Ocultar información y documentación gubernamental, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a información pública.
- f) Recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites y servicios.

- g) Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.
- h) Omitir excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de interés.
- i) Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros.
- j) Utilizar el parque vehicular terrestre, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por el Hospital.
- k) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles, cuando éstos sigan siendo útiles.
- l) Obstruir la presentación de denuncias sobre el uso indebido o de derroche de recursos económicos que impidan o propicien la rendición de cuentas.
- m) Evitar conducirse con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
- n) Conducirse de manera ostentosa, inadecuada y desproporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para su cargo público.

12. Cooperación con la Integridad

El servidor público del Hospital en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, coopera con el Hospital que labora y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

Son acciones que, de manera enunciativa y no limitativa, hacen posible propiciar un servicio público íntegro, las siguientes:

- a) Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.
- b) Proponer, en su caso, adoptar cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.
- c) Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.

13. Comportamiento Digno

El servidor público del Hospital en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en el Hospital.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.

- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- ñ) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

SECCIÓN VIII

GLOSARIO

Autonomía. - Libertad de la persona para decidir su conducta sobre sí mismo, respetando su propia dignidad.

Bases. - Las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Hospital.

Beneficencia. - Principio de la Bioética que postula siempre buscar el hacer el bien a las y los pacientes.

Bioética. - Estudio sistemático de la conducta humana en el ámbito de las ciencias de la vida y de la salud, analizadas a la luz de los valores y principios morales de las profesiones sanitarias y de la población, que incluye la consideración del entorno ecológico, demográfico y ambiental. Tiene por

finalidad el análisis racional e interdisciplinario de los problemas morales de la biomedicina y su vinculación con el ámbito del derecho y las ciencias humanas, implica la elaboración de lineamientos éticos con bases racionales y metodológicamente científicas.

Calidad. - La atención brindada a los pacientes, tanto en los servicios médicos como administrativos.

Código de Bioética. - Guía de conducta en el ejercicio profesional, a fin de resolver diferencias en la prestación de los servicios a las y los enfermos(as) y sus familiares, así como entre personas y profesionales que intervienen en acontecimientos de la vida, particularmente relacionados con la medicina y la salud.

Código de Ética y Conducta.- Al documento que contiene los lineamientos que delimitan la actuación que deben observar las y los servidores públicos en situaciones concretas atendiendo a las funciones y actuaciones propias del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga" acordes a los valores éticos y a la misión de la Institución., instrumento emitido por el o la Titular del Hospital General de México, "Dr. Eduardo Liceaga", para orientar la actuación de las y los servidores(as) públicos(as) en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones ante situaciones concretas que se les presenten y que deriven de las funciones y actividades propias de la Institución.

Comité (CEPCD).- Es el Órgano de consulta y asesoría especializada integrado al interior del Hospital General de México, "Dr. Eduardo Liceaga" denominado Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés el cual coadyuva en la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Ética y de Conducta, en el que se contemplan las acciones permanentes para identificar y delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar las y los servidores(as) públicos(as) en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Compromiso. - Planear y desarrollar el quehacer cotidiano con nuestros mejores elementos técnicos y humanísticos, así como con el compromiso del desarrollo y del desempeño y/o para con el o la paciente que solicita nuestros servicios al brindarle nuestra confianza y apoyo.

Conflicto de interés. - La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor (a) público (a) puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.

Congruencia. - Identificarse con la misión y visión de la Institución y comprometerse con ella.

Denuncia. - La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público y que resulta contraria al Código de Ética y de Conducta del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga".

Deontología Médica. - Tratado de los deberes y reglas que entraña la práctica de la medicina.

Derecho. - Conjunto de normas jurídicas que encauzan la vida de la sociedad, que aseguran el concierto de paz y respeto de los unos por los otros y de éstos por aquellos que exige el estado de sociedad.

Derechos Generales de los Pacientes. - Compromisos establecidos por el Estado para la debida, oportuna y eficiente atención de la salud.

Dignidad Humana. - Cualidad constitutiva de la persona, que la singulariza y concretiza en un ser único no sustituible. Conjunto de valores que hacen merecer a la persona ante sí misma y los demás

respeto, consideración y solidaridad en lo que se refiere a su integridad, bienestar, desarrollo y libertad.

Eficacia. - Actuar adecuadamente para el logro de los objetivos institucionales y de salud.

Eficiencia. - Obtención de los mejores resultados en el logro de los objetivos por medio del uso racional de los recursos disponibles, en el menor tiempo y costo.

Equidad. - En los recursos y servicios de la Institución sin distinción de edad, género, grupo social, ideología y credo, estado de salud o enfermedad.

Ética. - Apego a los códigos, normas y principios del actuar del o la servidora(a) público(a) en el desempeño de sus funciones y responsabilidades. Es la ciencia del fin al que debe dirigirse la conducta del hombre y de los medios para lograrlo, de acuerdo a la naturaleza humana; es también la ciencia del impulso de la conducta humana.

Ensañamiento Terapéutico. - Todo tratamiento extraordinario del que nadie puede esperar ningún tipo de beneficio para el o la paciente. Prolonga la agonía y no la vida. Son actos que demuestran crueldad hacia el o la paciente.

Equidad y Justicia. - Valores sociales referentes a la distribución equitativa de recursos y servicios, en este caso para la atención de la salud, sin distinción de edad, género, grupo social, ideología y credo, estado de salud o enfermedad.

Equipos de Salud. - Conjunto interdisciplinario de profesionales de la salud encargado de manera directa o indirecta de prestar servicios de diagnóstico, tratamiento o rehabilitación de las y los pacientes o de ofrecer servicios de salud pública.

Espíritu. - Materia sutil, impalpable y trascendente, esencia que anima las cosas. Sustancia en la que reside el pensamiento, la conciencia, el entendimiento y la razón.

Estándares de Conducta. - Comportamiento típico esperado del profesional de la salud en el desempeño de sus tareas en el proceso de atención a la salud, la enseñanza o la investigación.

Excelencia y Vanguardia. - Hacer las cosas lo mejor posible y con el conocimiento y la tecnología más avanzados.

Garantía de la Seguridad y la Calidad de la Atención. - Compromiso con nuestros pacientes y sus vidas, así como con el bienestar de nosotros mismos en la Institución.

Honestidad. - Reconocimiento de nuestra actitud o vocación por el servicio ante los intereses personales o de grupo.

Integridad. - Ceñir la conducta pública y privada, de modo tal que las acciones y palabras sean honestas y dignas de credibilidad, fomentando una cultura de confianza y de verdad. En la atención de la salud la aplicación oportuna y experta del conocimiento, destrezas y habilidades técnicas y humanísticas, vigentes y comúnmente aceptadas.

Lineamientos Generales. - Los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los y las servidores (as) públicos (as) y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Moral. - Teoría de los deberes interiores. Conducta dirigida o disciplinada por normas. La Moral, objeto de la Ética, manda o prohíbe todo lo que el Derecho ordena o prohíbe.

No Maleficencia. - Principio de la Bioética que determina no causar daño.

Normas Jurídicas. - Disposiciones emanadas de los Órganos Legislativos, obligatorias a la obediencia general y en caso de inobservancia el poder público las hace cumplir por medio de los Órganos Judiciales.

Normas Morales. - Conjunto de principios rectores internos de la conducta humana que indican cuáles son las acciones buenas o malas para hacerlas o evitarlas. No producen la facultad o el derecho de exigir su cumplimiento, la sanción por su incumplimiento radica en el fuero interno en el remordimiento de conciencia.

Normas Religiosas. - Reglas que estiman se originan de un Ser Superior; consideran además de la conducta de los hombres con sus semejantes, la conducta de éstos para con Dios.

Normas de Trato Social. - Reglas de trato externo mandato de las comunidades referentes al comportamiento consuetudinario necesario en algunos grupos. En caso de incumplimiento no existe sanción judicial, el infractor será mal visto o repudiado.

Objeción de Conciencia. - Argumentos del profesional de la salud que en función de sus valores y creencias se niega a aceptar la práctica de ciertas maniobras o procedimientos contrarios a ellos.

Práctica Profesional del Personal de Salud. - Anunciar, prescribir, indicar o aplicar cualquier procedimiento directo o indirecto de uso en el diagnóstico, pronóstico y tratamiento de las enfermedades de las personas o a la recuperación, conservación y preservación de la salud de las mismas; el asesoramiento público o privado y las pericias que practiquen los y las profesionales en ese campo, de acuerdo al estado del conocimiento científico, técnico y humanístico vigente y comúnmente aceptado en la atención de la salud.

Principio. - Fundamento de un razonamiento. Lo que contiene en sí la razón de alguna otra cosa. Máximas por donde cada cual se rige.

Procedimiento Desproporcionado. - Medidas terapéuticas que prolongan la muerte y no la vida de un o una enfermo(a) grave o moribundo(a). Se considera también a los medios que son inútiles para conservar la vida del paciente o para curarlo y que constituyen una carga demasiado grave, en términos de dolor y sufrimiento para el enfermo y cuya carga es mayor que los beneficios que reportan. Considerando que el ser humano es limitado y mortal e inspirados en el respeto a la dignidad de la persona y, acatando la voluntad del paciente o de sus responsables legales, se recomienda sólo asegurar los cuidados ordinarios que incluyen la alimentación y la hidratación parenterales, la oxigenación y la adecuada terapia del dolor.

Profesionalismo. - Al aplicar los conocimientos adquiridos para apoyar los servicios que presta la Institución.

Reglas de integridad. - Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, señaladas en el presente Código de Ética y de Conducta.

Rigor Metodológico. - En los procesos de investigación, enseñanza y asistencia a la salud.

Servidor Público. - A las y los servidores públicos del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga".

Trabajo en Equipo. - Compromiso con la misión del Hospital y su consolidación como una organización donde el trabajo en conjunto se convierte en un elemento valioso.

Unidad. - La Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública.

Valores. - Principios morales rectores internos que guían la conducta de las personas.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente Código de Ética y de Conducta entrara en vigor a partir del día de su firma.

SEGUNDO. - Los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga" conocedores del presente ordenamiento y del espíritu que demandan de él, se comprometen apegar su actuación a los lineamientos en el establecidos y a su implementación en este Hospital.

TERCERO. - El presente Código de Ética y de Conducta se difundirá en la página web del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga" para conocimiento y observancia de los servidores públicos de la Institución.

CUARTO. - Se abroga el Código de Ética y de Conducta del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga" de fecha 31 de agosto de 2016.

QUINTO. - Las denuncias por hostigamiento y acoso sexual se atenderán conforme al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual.

Ciudad de México, a 30 de Junio del 2017.

Dr. César Athié Gutiérrez
Director General del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga"

PRESIDENTE

Juan Miguel Galindo López
Director General Adjunto de Administración y Finanzas

MIEMBROS PROPIETARIOS ELECTOS

Dr. Felipe Fernando Sandoval Magallanes
Director General Adjunto Médico

Dr. Lino E. Cardiel Marmolejo
Director de Educación y Capacitación en Salud

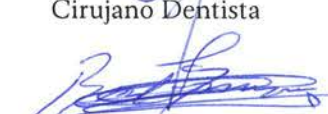

Lic. Esperanza García Guerrero
Jefa del Departamento de Relaciones Laborales


Lic. Gerardo Manuel Guevara Castroparedes
Subdirector de Servicios Generales y Nutrición


C. P. Gabriela Rojas Hernández
Soporte Administrativo "C"


C. D. María Isabel Aguilar Espino
Cirujano Dentista

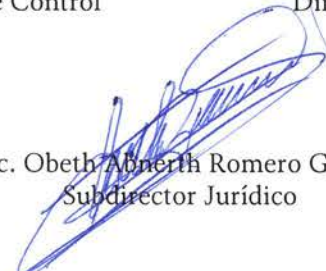

Lic. Samantha Berenice Heredia Hernández
Apoyo Administrativo en Salud A3


Ricardo de la Torre Jimeno
Camillero

ASESORES


Lic. Roberto Chaparro Sánchez
Titular del Órgano Interno de Control


Lic. Alexandra Elaine Chávez Mayol y Sánchez
Directora de Recursos Humanos


Lic. Obeth Abnerth Romero García
Subdirector Jurídico

SECRETARIA EJECUTIVA


Lic. Remedios Victoria García Pérez
Subdirectora de Administración y Desarrollo