

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL
INSTITUTO NACIONAL DE PERINATOLOGÍA
ISIDRO ESPINOSA DE LOS REYES
2017

Índice

Introducción.....	3
Objetivo.....	4
Misión y Visión.....	5
Alcance.....	5
Marco Legal.....	5
Principios Constitucionales, Valores y Reglas de Integridad contenidos en el <i>ACUERDO</i> publicado en el DOF el 2 de septiembre de 2016.....	6
Estándares de comportamiento en el INPer.....	11
Hostigamiento, Violencia Laboral y Docente.....	14
Conflicto de Interés.....	14
Acciones en caso de incumplimiento.....	15
Glosario.....	15

Introducción

Este Código se actualizó con base en lo dispuesto en el Diario Oficial de la Federación publicado el 2 de septiembre de 2016, mediante el cual se da a conocer 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.

En su Acuerdo TERCERO indica que el lenguaje empleado en el Código de Ética, en las Reglas de Integridad y en los lineamientos generales, no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos.

Con base en dicho *ACUERDO*, corresponde al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés el participar en la elaboración, revisión y actualización del Código de Conducta Institucional, así como de vigilar la aplicación y el cumplimiento del mismo.

El presente Código de Conducta tiene por objeto orientar la actuación que deben observar los servidores públicos del Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes en situaciones concretas en el desempeño de sus funciones, en áreas relacionadas con la administración, la enseñanza, la atención a la salud y la investigación. Es un instrumento que permite fortalecer y refrendar un compromiso con el respeto, la defensa y la protección de los derechos humanos de la población atendida y de los propios trabajadores de los diferentes niveles jerárquicos, independientemente de su origen étnico, género, edad, condición social, religión, preferencia sexual, condición de salud, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

Su observancia y aplicación permitirá:

- Coadyuvar para el logro de objetivos, funciones y metas institucionales
- Preservar un ambiente de respeto, solidaridad, equidad, desarrollo y libre de cualquier forma de violencia y discriminación al interior y al exterior
- Evitar el abuso de poder en el ámbito laboral, tanto sobre la población atendida como sobre otros trabajadores de la institución

- Impulsar el desarrollo personal y grupal dentro de la Institución
- Promover la integridad y la calidad, como ejes principales en la atención y prestación de servicios
- Procurar un trato cálido y amable a los usuarios de los servicios y al personal del Instituto
- Utilizar de manera óptima el tiempo y los recursos institucionales disponibles
- Favorecer la aplicación y el cumplimiento de la normatividad institucional
- Propiciar un ambiente de cordialidad y sana convivencia entre todo el personal, que fomente el trabajo en equipo de forma respetuosa, coordinada y eficiente.

De igual forma se buscará, a través de la constante actualización del Código de Conducta, asegurar el cabal cumplimiento de los principios y obligaciones que la Ley impone a los servidores públicos, a través del establecimiento de acciones permanentes para delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar los servidores públicos del INPer en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Objetivo

Definir estándares de comportamiento de los servidores públicos que laboran en el INPer, a fin de reafirmar y fortalecer los valores que respaldan una cultura e identidad institucional, a partir del desarrollo humano, la calidad y calidez en la atención, así como en la prestación de servicios, bajo un marco de transparencia, profesionalismo, responsabilidad, eficiencia y eficacia.

Misión

Coadyuvar a la mejora de la calidad de vida y salud de la población, mediante el desarrollo de líneas de investigación y la formación de recursos humanos en el ámbito de la salud reproductiva y perinatal, apoyados en el otorgamiento de una atención integral, oportuna y eficaz y de calidad, dentro del marco de las políticas nacionales de salud.

Visión

El INPer será en el año 2019 la Institución líder y más reconocida en el Sector Salud por los avances logrados en la atención integrada de la Salud Materna y Perinatal en un marco de calidez y humanismo.

Alcance

El presente Código de Conducta es aplicable a todos los niveles de servidores públicos del Instituto Nacional de Perinatología, que tengan una relación laboral incluyendo el personal de base y el de confianza, así como otros prestadores de servicios que laboran en y para el INPer.

Marco Legal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicada en el DOF el 18 de Julio de 2016 vigente a partir del 19 de Julio de 2017
- *ACUERDO* por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos el 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 DOF el 2 de septiembre de 2016.

- Acta de instalación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes de fecha 17 de Diciembre de 2015
- Código de Conducta de los servidores públicos de la Secretaría de Salud
- Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia
- Ley Federal del Trabajo

Principios Constitucionales contenidos en el ACUERDO publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de septiembre de 2016

1. **Legalidad.** Hacer sólo aquello que las normas expresamente les confiere y en todo momento someter 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 cumple las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.
2. **Honradez.** Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que está consciente 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.** Corresponder a la confianza que el Estado le ha conferido; tener una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacer 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.** Dar a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitir que influencias, intereses o perjuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.
5. **Eficacia.** Actuar 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.

Valores que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones:

1. **Interés Público.-** Los servidores públicos 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.
2. **Respeto.-** Los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo pares, 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.
3. **Respeto a los Derechos Humanos.-** Los servidores públicos 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; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.
4. **Igualdad y no discriminación.-** Los servidores públicos 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, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

5. **Equidad de género.**- Los servidores públicos, 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.
6. **Entorno Cultural y Ecológico.**- Los servidores públicos 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.
7. **Integridad.**- Los servidores públicos 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.
8. **Cooperación.**- Los servidores públicos 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.
9. **Liderazgo.**- Los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; 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.
10. **Transparencia.**- Los servidores públicos 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.

11. Rendición de Cuentas.- Los servidores públicos 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.

Reglas de Integridad contenidas en el ACUERDO publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de septiembre de 2016

1. Actuación pública.- El servidor público 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

2. Información pública.- El servidor público 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.

3. Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones.- El servidor público 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.

4. Programas gubernamentales.- El servidor público 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.

5. Trámites y servicios.- El servidor público 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.

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

7. Administración de bienes muebles e inmuebles.- El servidor público 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.

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

9. Control interno.- El servidor público 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.

10. Procedimiento administrativo.- El servidor público 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.

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

12. Cooperación con la integridad.- El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, coopera con la dependencia o entidad en la que labora y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores.

13. Comportamiento digno.- El servidor público 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 la función pública.

Para conocer las conductas que vulneran cada una de estas reglas de integridad, puede consultar el artículo Quinto del citado Acuerdo.

Estándares de comportamiento en el Instituto Nacional de Perinatología (1)

1.- El actuar del personal de salud con profesionalismo

Describe todas aquellas prácticas, comportamientos y actitudes que se rigen por las normas preestablecidas del respeto, la mesura, la objetividad y la efectividad en las actividades que se desempeñan

- Realizar con profesionalismo las tareas que corresponden al puesto, sin descuidar las que le sean encomendadas explícitamente.
- Tener disposición de aprender y ampliar los conocimientos que obtenga mediante la experiencia o a través de la capacitación, para mejorar el desempeño de las actividades encomendadas.
- Reconocer las propias limitaciones y pedir ayuda cada vez que se tenga una duda o que la persona a quien se preste un servicio requiera atención especial.
- Tratar de manera cálida y humana a las usuarias del servicio.
- Brindar con mesura, prudencia y calidez la información que se le solicite, respetando la dignidad; cuando no se conozca dicha información, canalizarle hacia un área mejor informada.
- Guardar con la mayor confidencialidad la información relativa a pacientes conforme a lo establecido en la Ley y Normatividad vigente, la que se divulgará con autorización expresa de éstas o del responsable legal, con excepción de los casos previstos por la Ley.

2.- El personal de salud en su relación con los usuarios

Es el tipo de comportamiento del personal de salud en su relación con pacientes, familiares y responsables legales.

- Conocer, respetar y difundir la equidad de género como condición indispensable para el desarrollo institucional y social.
- La relación con pacientes, familiares o responsables legales será amable, personalizada y respetuosa, evitando los diminutivos o familiaridades.

(1) Versión modificada del Código de Conducta del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva 2016

- El trato del personal de salud habrá de ser digno y considerado respecto de la condición sociocultural del paciente, de sus convicciones personales y morales, independientemente de su condición económica, edad, género, condiciones físicas y de salud, género y demás circunstancias personales.
- Respetar en todo momento el secreto profesional confiado por las pacientes, familiares o responsables legales, evitando comentar con ligereza o desdén, hechos de su vida, o de sus condiciones de salud.
- Evitar demandar o aceptar cualquier tipo de favores con motivo de la prestación del servicio.

3.- El personal de salud como trabajador con valores

Son los comportamientos que se esperan del personal, independientemente de su nivel jerárquico, sus líderes, y el personal directivo en relación con la institución y con los compañeros de trabajo, de acuerdo a lo establecido en las Acciones que promueven la Cultura Institucional para la Igualdad en la Secretaría de Salud. Diez recomendaciones para promover un buen clima laboral en nuestro centro de trabajo:

- Respetar los principios y valores establecidos en la normatividad.
- Realizar las tareas encomendadas con responsabilidad, eficiencia, eficacia y efectividad, así como con respeto y sentido profesional
- Conservar y promover buenas relaciones humanas, en el marco de la ética y buenas costumbres, con los compañeros de trabajo.
- Mantener una actitud incluyente y no discriminar a nadie por ningún motivo. Evitar comentarios, bromas, chistes y expresiones degradantes, sexistas y misóginas.
- Comunicarse con un lenguaje de respeto, sin adjetivos que descalifiquen. No utilizar palabras soeces o altisonantes.
- Reconocer siempre el buen desempeño, la disposición y la colaboración de las personas con quienes se laboran
- Establecer un trato respetuoso con todas las personas, sin distinciones derivadas de la jerarquía organizacional.

- Promover el respeto, el apoyo y la solidaridad entre todas las áreas y personas que forman parte de la institución.
- Procurar una comunicación asertiva y manifestar los desacuerdos ante expresiones irrespetuosas u ofensivas de otras personas.
- Motivar y promover el espíritu de equipo en el área de trabajo y en la institución.

4.- El personal de salud cómo docente e investigador con valores

Se trata del comportamiento del equipo de salud, relacionado con las actividades de formación de personal, de actualización o capacitación para el trabajo y desarrollo de investigación científica.

- El personal de salud podrá distribuir su tiempo laboral en actividades docentes o de capacitación, de acuerdo con las exigencias y prioridades de su jornada laboral.
- Evitar, conforme a las normas institucionales y programas académicos, la práctica del personal en formación bajo su responsabilidad, sin supervisión.
- En todas las actividades de educación o de investigación se antepondrá el respeto y el bienestar de las pacientes, a la ejecución didáctica o de investigación.
- La realización de proyectos de investigación siempre será acatando las normas institucionales, anteponiendo la seguridad de las pacientes y respetando su aceptación o negativa de participar en el estudio, sin que ello demerite la calidad de su atención.
- Respetar el consentimiento válidamente informado de la paciente para participar en proyectos de investigación, protegiendo sus derechos y dignidad humana.
- Todo proyecto de investigación deberá contar con la aprobación del Comité de Investigación, del de Ética en Investigación y el de Bioseguridad. Dichos comités dictaminarán sobre el inicio, desarrollo, conclusión o detención de proyectos, con base en el seguimiento de cada protocolo.

5.- El personal de salud como representante de la institución con valores

Se trata de la relación que mantiene el personal con otras instituciones

- La participación laboral del personal con otras instituciones deberá ser del conocimiento de las autoridades del INPer.

- No se podrán anteponer intereses personales a las labores propias de la institución, ni perjudicar sus intereses, ni contravenir las leyes que rigen el servicio público
- No se podrán anteponer intereses personales a las labores propias de la institución, ni perjudicar sus intereses, ni contravenir las leyes que rigen el servicio público.
- No se deben aceptar retribuciones de ningún tipo por trabajos realizados en beneficio de otras instituciones, salvo que ello esté previsto en convenios que involucren al INPer, o cuando se trate de estímulos autorizados por ésta.
- No se deberá reclutar pacientes para probar medicamentos, material o equipo médico, sin la debida autorización institucional y el seguimiento de un protocolo formal autorizado por los Comités de Investigación, ética y Bioseguridad,

Hostigamiento, Violencia Laboral y Docente

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad (2)

Constituye violencia laboral: entre otras, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género (3)

Constituye violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las (os) alumnas (os) con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que le infligen sus docentes. (4)

Conflictos de interés

Se conceptualiza al conflicto de interés a la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

El conflicto de interés es considerado como falta administrativa grave del servidor público, por lo que deberá abstenerse de realizarla, mediante cualquier acto u omisión.

2) Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Nueva Ley publicada en el DOF el 1 de febrero de 2007. Texto vigente. Última reforma publicada DOF 17-12-2015. Capítulo II De la Violencia Laboral y Docente. Artículo 10.

(3) Idem. Artículo 11 Versión adaptada

(4) Idem. Artículo 12. Versión adaptada

Incurre en actuación bajo Conflicto de Interés el servidor público que intervenga por motivo de su empleo, cargo o comisión en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga Conflicto de Interés o impedimento legal

Lo anterior se encuentra sustentado en el Artículo 51 y Artículo 58 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas

Para conocer las obligaciones de los servidores públicos federales en materia de conflictos de interés, puede consultar los artículos 52, 55, 56, 60, 61, 72 de la cita Ley

Acciones en caso de incumplimiento

Los servidores públicos del INPer, en todo momento, deberán observar y cumplir en el ejercicio de sus funciones, cargos o comisiones con lo estipulado en el presente Código de Conducta; por lo que la Institución realizará las acciones necesarias para difundir y promover su cabal cumplimiento, siendo responsabilidad de los mismos servidores públicos reportar cualquier omisión o acto contrario ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, quien en uso de sus facultades actuará conforme a lo establecido en el artículo SEXTO, apartado 7 (Denuncias) del ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos el 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.

Glosario

Acoso Sexual.- Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Acuerdo.- El ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos el 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.

Agresión física.- Acto destinado a herir a una persona o humillarla. Hay un contacto físico durante una agresión física, aunque también suele tener efectos psicológicos. Una agresión física puede seguir a una agresión verbal.

Cargo Público.- Persona a la que se otorga un nombramiento, para el ejercicio de determinadas atribuciones o la prestación de algunas funciones en un organismo público del Estado.

Clima Laboral.- Conjunto de condiciones que caracterizan a una situación o circunstancia que rodean a la persona en su trabajo.

Código de Conducta.- Instrumento que orienta la actuación de los servidores públicos 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 las Institución, a fin de que dicha actuación, se lleve a cabo con base en los principios y valores que el mismo establece.

Comportamiento.- Forma de actuar de las personas u organismos frente a los estímulos y en relación al entorno.

Comunicación asertiva.- Forma de expresión consciente, congruente, clara, directa y equilibrada, cuya finalidad es comunicar ideas y sentimientos o defender los legítimos derechos sin la intención de herir o perjudicar, actuando desde un estado interior de autoconfianza, en lugar de la emocionalidad limitante típica de la ansiedad, la culpa o la rabia.

Condición sociocultural.- Proceso o fenómeno relacionado con los aspectos sociales y culturales de una comunidad o sociedad.

Conductas ilícitas.- Conducta en la que un individuo transgrede las normas de la sociedad a la que pertenece, entendida como cualquier hecho que viole las reglas sociales o vaya contra de los demás, es decir, el comportamiento que produce un delito.

Conflicto de interés: Posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Consentimiento válidamente Informado.- Autorización que expresa, firma y documenta oficialmente la paciente o sus responsables legales ante testigos, para la realización en su persona de procedimientos o maniobras, diagnósticos, terapéuticos o su participación en proyectos de investigación, habiendo sido informado previamente de manera amplia y comprensible de los beneficios, riesgos o complicaciones que pudieran presentarse.

Denuncia.- Narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad.

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

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.

Discriminación.- De acuerdo a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Equidad y justicia.- Valores sociales referentes a la distribución equitativa de recursos y servicios, en el 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 los pacientes o de ofrecer servicios de salud pública.

Estándares de Conducta.- Comportamiento típico esperado del servidor público en el desempeño de sus tareas en el proceso de atención a la salud, la enseñanza, la investigación y la administración.

Ética.- Conjunto de principios y normas morales que regulan las actividades humanas.

Género.- Conjunto de personas o cosas semejantes entre sí por tener uno o varios caracteres esencialmente comunes.

Hostigamiento.- Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Hostigamiento Sexual.- Conducta sexual no deseada, verbal o física, que humilla, insulta y degrada a las personas, que incluye contacto físico innecesario, como caricias, rozamientos o palmaditas, además de miradas sugerentes o desagradables acerca del cuerpo y la vestimenta, chistes, bromas o agresiones verbales.

Humanismo.- Comportamiento o actitud que exalta al género humano, valorar al ser humano y la condición humana.

Integridad pública.- Elegir hacer lo correcto lo que va de acuerdo a los principios, no necesariamente lo más conveniente para los intereses, es el cumplimiento del deber como misión. Implica obrar de acuerdo a los principios de verdad, de respeto a los compromisos contraídos y de honestidad consigo mismo y con los demás.

Interdisciplinar.- Grupo de disciplinas relacionadas entre sí y con vínculos previamente establecidos que evita se desarrollen acciones de forma aislada, dispersa y fragmentada.

Principio.- Como norma moral es un valor que dirige el accionar de un sujeto de acuerdo aquello que dicta su conciencia. Está vinculado a la libertad individual, ya que es fijado sin una obligación que llega del exterior aunque es influido por la sociedad.

Regla de integridad.- Normativas o preceptos que deben respetarse. -Es un valor y una cualidad de quien tiene entereza moral, rectitud y honradez en la conducta y en el comportamiento.

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

La actualización del presente Código de Conducta fue aprobado en la Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés el 05 de Julio de 2017

Autorizó



Dr. Jorge Arturo Cardona Pérez
Director General