



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD

**gea**  
hospital

Hospital General Dr. Manuel Gea González  
Dirección General  
Dirección de Administración  
Comité de Ética

Con fundamento en el cuarto transitorio del **Código de Ética de la Administración Pública Federal**, publicado en el Diario Oficial de la Federación, DOF, el 08 de febrero de 2022; y la *Guía para la elaboración y actualización de los Códigos de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, Guía 2021*, de fecha 06 de julio de 2021; siendo que se cuenta con *Opinión favorable*, con base en la atención de los aspectos formales y sustanciales para su publicación, establecidos en la citada *Guía*; como resultado de la discusión del punto 4, *Aprobación de la versión actualizada del Código de Conducta 2022 del Hospital General "Dr. Manuel Gea González"*, durante la Quinta Sesión Extraordinaria del Comité, el presente **Código de Conducta**, se encuentra en proceso de revisión y actualización, la cual será concluida, a más tardar, para su aprobación y publicación en el mes de julio del año 2023.

**C. P. Beatriz Eugenia Herrera Pérez**  
Presidenta

**Mtra. Lilia García Salas**  
Secretaria Ejecutiva



Ciudad de México, sábado, 27 de noviembre de 2021

**Maestro Rodrigo Armeaga Azoños**

**Director de Administración y Presidente Propietario del Comité de Ética en el  
Hospital General Dr. Manuel Gea González**

Presente.

Con fundamento en el artículo 56, fracciones IV y V del *Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública*; numerales 4, fracción IV y XVII; 43 y 104, fracción I, de los "*Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética*" —publicados en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020—; artículo 23 y Cuarto Transitorio del "*ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal*" (Publicado en el DOF del 05 de febrero de 2019); y la "*Guía para la elaboración y actualización de los Códigos de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal*" (Guía 2021) —Comunicada a los Comités de Ética a través del aviso SSECCOE-061-2021, de fecha 06 de julio de 2021—, comunico a usted que la Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses, ha concluido la revisión del Código de Conducta 2021 del **Hospital General Dr. Manuel Gea González** que el correspondiente Comité de Ética incorporó al *Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE)* y que, tras la revisión del contenido del mismo, esta Unidad manifiesta lo siguiente:

- a) Para la revisión y evaluación de los Códigos de Conducta, se consideró lo establecido en la Guía 2021.
- b) Con base en lo anterior, se determinó otorgar una **opinión favorable** al **Código de Conducta del Hospital General Dr. Manuel Gea González**, con base en la atención de los aspectos formales y sustanciales establecidos en la guía en comento, según se desglosa en el anexo denominado "*Cédula de Opinión del Código de Conducta (2021)*", que se adjunta a la presente comunicación.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente.

Unidad de Ética Pública y Prevención de  
Conflictos de Intereses



Anexo: Cédula de Opinión del Código de Conducta (2021) de

Hospital General Dr. Manuel Gea González

DR. MANUEL GEA

Elemento valorado	Resultado de la revisión	Ponderación
Prórrogas autorizadas para este documento	0	
Oportuna emisión y publicación (Fecha)	18/08/2021	15
Número de conductas específicas alineadas a la misión, visión y atribuciones del Ente público	10 o más	15
Carta invitación	Contiene los cuatro elementos valorables	15
Difusión y promoción	Registra en SSECCOE, al menos una evidencia al 30/09/2021.	10
Carta compromiso	Atiende de manera precisa las dos características requeridas.	10
Mecanismo de participación de las personas servidoras públicas	Se precisa el mecanismo o metodología de participación de quienes colaboran en el ente público.	10
Uso de lenguaje incluyente	Se emplea lenguaje incluyente.	5
Menciona los riesgos éticos en el Ente público	Menciona los riesgos éticos.	5
Objetivo del Código de Conducta	Enuncia clara y específicamente el objetivo.	3
Número de conceptos abordados en el glosario	6 o más	3
Apartado en el que se especifique el ámbito de aplicación y obligatoriedad	Especifica el ámbito de aplicación y obligatoriedad.	3
Instancia encargada de la interpretación, consulta y asesoría.	Indica la instancia a cargo de su interpretación y brindar asesoría.	3
Misión y Visión	Menciona la misión y visión del ente público.	3
<b>Puntuación total</b>		<b>100</b>

REVISIONES ADICIONALES (Sin incidencia en el resultado de la Evaluación del Código de Conducta 2021)

... Enuncia los principios del Código de Ética (¿Cuántos?).	15
... Enuncia los valores del Código de Ética (¿Cuántos?).	8
... Enuncia el valor de Igualdad y no discriminación	Sí
... Enuncia a las Reglas de Integridad (¿Cuántas?)	13

Revisó:

C. Marcela Castellanos González

Para cualquier consulta respecto a la presente Cédula de Opinión del Código de Conducta (2021), por favor diríjase a el/la C. Marcela Castellanos González, a la cuenta de correo electrónico: mcastellanos@funcionpublica.gob.mx

Fecha de generación:

sábado, 27 de noviembre de 2021

Fecha de envío:

La registrada en el mensaje enviado desde la cuenta sseccoe@funcionpublica.gob.mx

HOSPITAL GENERAL DR. MANUEL GEA CONZÁLEZ

# CÓDIGO DE CONDUCTA



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD

**gea**  
hospital

Actualización 2021

Dictaminada y aprobada en la Tercera Sesión Ordinaria del  
COMITÉ DE ÉTICA DEL HOSPITAL GENERAL DR. MANUEL GEA GONZÁLEZ  
celebrada el 18 de agosto de 2021.

# Código de Conducta

I. Carta de Invitación .....	2
II. Objetivo del Código de Conducta .....	3
III. Ámbito de aplicación y obligatoriedad.....	3
IV. Misión y visión institucional.....	4
V. Conductas de las personas servidoras públicas .....	5
VI. Riesgos éticos.....	18
VII. Instancia encargada de la interpretación, consulta y asesoría.....	22
VIII. Difusión del Código de Conducta .....	24
IX. Glosario de términos.....	25
X. Carta Compromiso.....	37
XI. Transitorios .....	38

## I. Carta de Invitación

Ciudad de México, 24 de agosto de 2021

***A todas las personas servidoras públicas  
del Hospital General "Dr. Manuel Gea González"  
Presentes***

Se presenta a ustedes el Código de Conducta, como un instrumento que permite a las personas servidoras públicas del Hospital General "Dr. Manuel Gea González", regirse por los Principios Constitucionales, Legales, Valores y Reglas de Integridad contenidos en el *ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal*, para cumplir con las funciones y acciones en lo individual y de manera colectiva que permitan fortalecer la práctica de la ética, la transparencia y la prevención de la corrupción; garantizando el adecuado cumplimiento de los artículos 5 de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción; 6, 7 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, donde se establecen la Legalidad, la Objetividad, el Profesionalismo, la Honradez, la Lealtad, la Imparcialidad, la Eficiencia, la Eficacia, la Equidad, la Transparencia, la Economía, la Disciplina, la Integridad, la Rendición de Cuentas y la Competencia por Mérito, como los Principios que rigen el servicio público; así como el 21 de la Ley Federal de Austeridad Republicana, que dan como resultado la manifestación de una conducta digna en nuestra labor dentro de la Institución.

Este documento es de observancia general, de cumplimiento obligatorio para toda persona servidora pública, sin importar el esquema de contratación al que se encuentre sujeta, motivo por el cual se les invita a asumir su compromiso con la ética pública; la austeridad republicana; la identificación y gestión de conflictos de interés, así como la erradicación de cualquier acto de corrupción, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual dentro de esta dependencia.

Sin más por el momento, reciban un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**  
**El Director General**

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal line, enclosed within a large, hand-drawn oval.

**Dr. Octavio Sierra Martínez**

## II. Objetivo del Código de Conducta

El presente Código tiene como objeto establecer los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que, como personas servidoras públicas, debemos respetar, observar y promover en el Hospital General “Dr. Manuel Gea González”; ello con la finalidad de que el Hospital se distinga por su gestión ética, y la implementación de los más altos estándares de desempeño profesional en la prestación de servicios de salud especializados a la población, así como en la realización de estudios e investigaciones clínicas y experimentales en las especialidades básicas de la medicina y en la formación de recursos humanos.

Dichos estándares de comportamiento están alineados a los principios de legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, equidad, transparencia, economía, integridad, competencia por mérito, disciplina y rendición de cuentas, que los artículos 5º de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción; 7º de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; y 1º de la Ley Federal de Austeridad Republicana, establecen como rectores del servicio público, y que se encuentran definidos en el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal; así mismo se alinean a los valores de interés público, respeto, respeto a los Derechos Humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, cooperación y liderazgo, que guían el actuar de quienes conformamos la Institución.

## III. Ámbito de aplicación y obligatoriedad

El presente Código de Conducta es de observancia obligatoria para todas las personas servidoras públicas, que desempeñen un empleo, cargo o comisión en el Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, de conformidad con el inciso b), numeral VI de la Guía para la elaboración y actualización de los Códigos de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, publicada el 5 de julio de 2021.

## IV. Misión y visión institucional

### **Visión**

Ser una institución de salud, líder nacional e internacional en brindar servicios médicos de calidad, con educación de excelencia para el desarrollo de talentos e investigación innovadora, orientados a beneficios y compromiso social.

### **Misión**

Brindar servicios de salud centrados en el paciente, desarrollando programas médico-quirúrgicos enfocados a la prevención, tratamiento y rehabilitación, con ética, equidad, calidad y seguridad, formando talento humano de excelencia e innovando con investigación aplicada y fortaleciendo redes interinstitucionales en un marco de eficiencia y efectividad.



## V. Conductas de las personas servidoras públicas

El Código de Conducta del Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, está integrado por 13 **Compromisos** y 49 **Conductas** esperadas y de *observancia obligatoria*, para todas las personas servidoras públicas que laboran en la dependencia:

<b>COMPROMISO (1)</b>	<b>CONOCER Y APLICAR EL MARCO JURÍDICO VIGENTE</b>
<b>Principio Constitucional</b>	Legalidad
<b>Principio Legal</b>	Profesionalismo
<b>Valor</b>	Liderazgo, Transparencia
<b>Regla de Integridad</b>	Actuación pública
<b>Conducta esperada</b>	

### **1.-Entendimiento y observancia del Orden Jurídico**

Conocer, observar y aplicar correctamente su marco jurídico, así como las funciones cuyo ejercicio le corresponda.

Para efecto de lo anterior, el Comité promoverá programas de capacitación obligatoria y complementaria, que aseguren el conocimiento y observancia adecuada de las normas jurídicas aplicables, incluyendo los Tratados Internacionales de los que México sea parte, en especial aquéllos en materia de Derechos Humanos.

<b>COMPROMISO (2)</b>	<b>PROMOVER, DIFUNDIR, RESPETAR Y GARANTIZAR LOS DERECHOS HUMANOS DE TODAS LAS PERSONAS</b>
<b>Principio Constitucional</b>	Imparcialidad
<b>Principio Legal</b>	Profesionalismo, Integridad
<b>Valor</b>	Respeto, Respeto a los Derechos Humanos Igualdad y no discriminación, Equidad de género
<b>Regla de Integridad</b>	Actuación pública, Recursos Humanos
<b>Conducta esperada</b>	

### **2.-Conocimiento, respeto y garantía de los Derechos Humanos**

Orientar en todo momento sus esfuerzos y trabajo para conocer, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos, tomando en consideración lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales suscritos por el Estado Mexicano en materia de Derechos Humanos, y demás legislación y normatividad aplicable en la materia

<b>COMPROMISO (3)</b>	<b>VIVIR UNA AUTÉNTICA CULTURA DEL SERVICIO PÚBLICO</b>
<b>Principio Constitucional</b>	Legalidad, Honradez, Lealtad, Eficiencia, Imparcialidad.
<b>Principio Legal</b>	Disciplina, Profesionalismo, Transparencia, Rendición de cuentas, Integridad.
<b>Valor</b>	Interés público, Entorno cultural y ecológico, Liderazgo, Vocación de servicio.
<b>Regla de Integridad</b>	Desempeño permanente con integridad.

### **Conductas esperadas**

#### **3.-Orientación de juicio ético**

Cuando se deba tener una decisión en una situación compleja o difícil, en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, deberá exponer el asunto a su superior jerárquico, y si este se encuentra involucrado o así lo decide por cualquier motivo, buscará la asesoría de la persona consejera.

#### **4.-Conocimiento del marco jurídico específico de la Función Pública**

Cumplir su encargo bajo la premisa de que es una labor valiosa, de utilidad para la sociedad, y que sus acciones se rigen estrictamente por los principios y los valores establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los Tratados Internacionales suscritos por el Estado mexicano en materia de Derechos Humanos, la Ley General de Salud y sus Reglamentos, en la Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y en el presente Código, así como de conformidad con la demás normatividad aplicable.

#### **5.-Aprovechamiento racional y austero de los recursos públicos**

Hacer uso de los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, de manera racional, disciplinada y austera, procurando siempre el mejor aprovechamiento y optimización de los mismos, así como fomentar una cultura de ahorro y reducción de gastos, bajo el valor de austeridad republicana

#### **6.-Probidad y honradez en el servicio público**

Desempeñar su empleo, cargo o comisión con honradez, probidad e imparcialidad, evitando abusar del mismo para obtener beneficios personales o a favor de una tercera persona; procurar o conseguir privilegios de cualquier tipo, entre ellos, los económicos, profesionales o de influencia. Ordenar, realizar o solicitar favores de cualquier índole para perjudicar a cualquier persona, así como hacer uso de su nivel, instancia o jerarquía para imponer doctrinas, ideologías o creencias políticas, religiosas o culturales, ya que constituyen faltas graves a este compromiso.

### **7.-Contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones**

Quien con motivo de su empleo, cargo o comisión participe en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, deberán asegurarse que dichos procesos se realicen con transparencia, imparcialidad y legalidad, como hace referencia el Artículo 1, Capítulo Único, Título Primero de la Ley Federal de Austeridad Republicana.

### **8.-Programas gubernamentales**

En el ámbito de sus respectivas atribuciones, garantizar que en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales se asegure que en su entrega se actúe de conformidad con los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

### **9.-Procesos de evaluación**

Quien con motivo de su empleo, cargo o comisión participe en procesos de evaluación, garantizará que en los mismos se observen en todo momento los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

### **10.-Control interno**

Quien, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, participe en procesos en materia de control interno y que, en virtud de los mismos, generen, obtengan, utilicen o comuniquen información, deberán apegarse a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

### **11.-Procedimiento administrativo**

Quien, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, participe en procedimientos administrativos, tienen una cultura de denuncia, respeta las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

### **12.-Deber de confidencialidad**

Resguardar y mantener en confidencialidad toda la información que por razón de su empleo, cargo o comisión tengan conocimiento, especialmente tratándose del manejo de datos personales o estrictamente relacionados con la intimidad y la seguridad de las personas, salvo en aquellos casos en que se determine que la misma sea de interés público, de conformidad con lo establecido en la Legislación que en materia de transparencia y acceso a la información pública, resulte aplicable o lo que ordene la autoridad competente.

### **13.-Puntualidad y horarios**

Cumplir su trabajo, actividades, y/o quehaceres diarios sin dilación alguna y dentro de los horarios establecidos, mismos que serán determinados de acuerdo con su nivel,

instancia, jerarquía o grado de responsabilidad. Dicha obligación, también implica la puntualidad en el inicio de la jornada laboral y la dedicación exclusiva a los asuntos del Hospital.

Quien ocupe un mando medio, deberán respetar los horarios de las personas servidoras públicas que tengan a su cargo, así como fomentar un ambiente de trabajo adecuado para el desarrollo de actividades que permitan un sano equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

#### **14.-Limpieza, orden e higiene**

Será responsabilidad de mantener con orden y limpieza su área de trabajo, preocupándose porque esté despejada de obstáculos que puedan ocasionar accidentes o que dificulten el tránsito de personas alrededor, así como velar por la buena presentación y la conservación de los bienes públicos y elementos de trabajo, mostrando preocupación por evitar su deterioro y prestando especial atención a las áreas de uso común, como pueden ser sanitarios o comedor, además de observar otras disposiciones aplicables en materia de protección al medio ambiente, tales como: separación, reducción, reutilización y reciclaje de residuos.

Tener una adecuada presentación durante sus funciones, incluyendo buena limpieza y utilizando el atuendo acorde a las funciones que le fueron asignadas.

#### **15.-Protección Civil**

Observar las estrategias, acciones y medidas para la reducción de eventuales riesgos o peligros, provocados por fenómenos naturales o antropogénicos que sean determinadas por la unidad administrativa competente.

#### **16.-Promoción y consolidación de la Ética y los Derechos Humanos**

Promover el contenido del presente Código y de otras disposiciones aplicables en materia de Derechos Humanos, así como de consolidar una verdadera cultura del servicio público basada en la convicción personal, vocación de servicio y lealtad al Hospital.

#### **17.-Infracciones administrativas cometidas por servidores públicos**

Cumplir con las obligaciones que por motivo de su empleo, cargo o comisión en la Función Pública les correspondan y se encuentren previstas en la Ley de la materia. Lo anterior, en el entendido de que su incumplimiento pudiera derivarse en el establecimiento de sanciones del tipo administrativo.

#### **18.-Delitos cometidos por servidores públicos**

Abstenerse de realizar cualquier conducta ilícita o contraria a lo establecido en las leyes de la materia.

Dentro de las conductas contrarias al presente Código en el entorno laboral, existen aquellas que representan agravios entre integrantes del personal consistentes en el abuso, la burla y la molestia constante, entre otras, y que se pueden dar tanto a nivel horizontal como vertical, provocando malestar y tensión en quien las recibe, llegando a mermar no sólo en su desempeño laboral, sino también, su salud y en general en el pleno desenvolvimiento de su persona.

Se buscará con este Código promover una *actitud* de respeto y coparticipación, en la que se distingan acciones de comprensión y consideración, así como de equilibrio en los roles y cargas laborales.

<b>COMPROMISO (4)</b>	<b>ACTUAR CON TRANSPARENCIA, ASEGURAR EL ACCESO CIUDADANO A LA INFORMACIÓN, PROTEGER LOS DATOS PERSONALES Y RENDIR CUENTAS</b>
<b>Principio Constitucional</b>	Legalidad, Imparcialidad.
<b>Principio Legal</b>	Objetividad, Transparencia, Equidad.
<b>Valor</b>	Igualdad y no discriminación, Transparencia.
<b>Regla de Integridad</b>	Información pública, Trámites y Servicios.

**Conductas esperadas**

**19.-Acceso a la información pública**

En el ámbito de su respectiva competencia, garantizar que toda contestación a las solicitudes de acceso a la información pública se realice bajo los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y máxima publicidad, y que la misma se proporcione a través de mecanismos idóneos y sencillos para la ciudadanía.

**20.-Transparencia**

Contribuir a transparentar y difundir la información pública que el Hospital en su carácter de sujeto obligado debe publicar y mantener actualizada, en términos de lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

**21.-Protección de datos personales**

En el ámbito de sus respectivas atribuciones, proteger los datos personales a los que tengan acceso o conocimiento con motivo de su encargo.

**22.-Rendición de cuentas**

Contribuir a la cultura de la rendición de cuentas, presentando su declaración patrimonial y de intereses, de conformidad con el Marco Legal aplicable y en la periodicidad solicitada.

<b>COMPROMISO (5)</b>	<b>IDENTIFICAR, EVITAR Y DENUNCIAR TODA FORMA DE CORRUPCIÓN Y CONFLICTOS DE INTERÉS</b>
<b>Principio Constitucional</b>	Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad.
<b>Principio Legal</b>	Economía, Rendición de cuentas, Integridad.
<b>Valor</b>	Interés público, Integridad, Transparencia, Rendición de cuentas.
<b>Regla de Integridad</b>	Contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones; Recursos Humanos.
	<b>Conductas esperadas</b>

### 23.-Actos de corrupción

Con integridad, honestidad y transparencia en la Función Pública, salvaguardar los intereses y buscar siempre el beneficio del Hospital, así como anticipar, identificar, evitar y denunciar cualquier acto de corrupción.

### 24.-Conflictos de interés

Excusarse, por escrito a su Jefe inmediato, en el caso de intervenir en cualquier forma de atención, tramitación o resolución de asunto en los que tenga interés personal, familiar o de negocios y éstos puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo o comisión.

<b>COMPROMISO (6)</b>	<b>MANTENER UN AMBIENTE DE TRABAJO RESPETUOSO Y COLABORATIVO</b>
<b>Principio Constitucional</b>	Eficiencia
<b>Principio Legal</b>	Disciplina, Eficacia.
<b>Valor</b>	Respeto, Entorno cultural y ecológico, Liderazgo, Vocación de servicio, Cooperación.
<b>Regla de Integridad</b>	Cooperación con integridad.
	<b>Conductas esperadas</b>

### 25.-No discriminación

Fomentar en todo momento un ambiente de trabajo interno basado en el respeto mutuo, sin discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia motivada por el origen étnico o nacional, el color de la 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, el idioma, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otra característica o condición.

## 26.-Comunicación interna

Promover una comunicación efectiva, de manera clara, cordial y respetuosa, ya sea del tipo formal o informal, en relación con sus compañeros y superiores.

## 27.-Atención ciudadana

Será responsabilidad otorgar un trato profesional, justo, imparcial, digno, humano, cordial y respetuoso, tanto entre las personas servidoras públicas, como a la ciudadanía en general.

## 28.-Relaciones interinstitucionales

En relación al trato con otras Dependencias y Entidades tendrá la obligación de otorgarlo de manera puntual, colaborativa, respetuosa y cordial, ofreciendo todo el apoyo, información y servicios que le sean requeridos, siempre de modo apegado a los procedimientos formales y a las disposiciones jurídicas aplicables.

<b>COMPROMISO (7)</b>	<b>MANTENER EN TODO MOMENTO UN COMPORTAMIENTO DIGNO</b>
<b>Principio Constitucional</b>	Honradez.
<b>Principio Legal</b>	Integridad.
<b>Valor</b>	Respeto, Respeto a los Derechos Humanos, Equidad de género.
<b>Regla de Integridad</b>	Desempeño permanente con integridad.
	<b>Conductas esperadas</b>

## 29.-Comportamiento digno

En el desempeño de sus funciones se conducirán en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento y/o acoso sexual o acoso laboral, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación con motivo de su empleo, cargo o comisión.

## 30.-Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Identificar, evitar, repudiar y denunciar cualquier acto de hostigamiento sexual y acoso sexual. El hostigamiento sexual será entendido como violencia física o psicológica en el ejercicio de poder en una relación de subordinación, y el acoso sexual cuando no exista dicha jerarquía, en las expresiones verbales o físicas que se traduzcan en dicha violencia, por ejemplo: señas sexuales, tener contacto físico, tocamientos o manoseos, dar regalos a cambio de favores sexuales, conductas dominantes o agresivas para someter sexualmente, espiar a alguien mientras se cambia de ropa o está en el

sanitario, chantajes para obtener proposiciones o favores sexuales, tener represalias por rechazos de proposiciones sexuales, rumores o bromas sobre el cuerpo y/o la sexualidad de una persona, insinuaciones de carácter sexual no recíprocas, exhibir o enviar imágenes de naturaleza sexual sin consentimiento, piropos, insultos o gestos para asediar sexualmente y/o exhibicionismo.

Asimismo, serán consideradas acciones contrarias al presente Código aquellas que tiendan a crear, fomentar, encubrir o ignorar una situación de hostigamiento sexual.

Distinguirse por tener un carácter solidario, respetuoso y de compañerismo, así como por ser intolerantes al hostigamiento sexual y acoso sexual y denunciarlo cuando se tenga conocimiento del mismo.

<b>COMPROMISO (8) PROMOVER LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN POR MOTIVO DE GÉNERO</b>	
<b>Principio Constitucional</b>	Legalidad, Honradez, Imparcialidad.
<b>Principio Legal</b>	Integridad, Equidad.
<b>Valor</b>	Interés público, Respeto, Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad y no discriminación, Equidad de género, Integridad.
<b>Regla de Integridad</b>	Actuación pública, Cooperación con integridad.
<b>Conductas esperadas</b>	

### **31.-Conocimiento y actuación con perspectiva de género**

Promover y respetar la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuyendo a construir un Hospital en donde las mujeres y los hombres tengan igualdad de derechos y oportunidades.

### **32.-Lenguaje incluyente con enfoque de género**

Promover enfáticamente el uso de un lenguaje incluyente con enfoque de género dentro del Hospital en todos sus ámbitos y niveles, con el objetivo de fomentar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el que se excluyan expresiones que contemplen a sólo un género, eliminando todas aquellas expresiones que supongan una omisión de otro género o que propicien estereotipos, violencia o discriminación hacia un género o grupo de personas.

### **33.-No discriminación por motivos de género u orientación sexual**

Propiciar un ambiente de trabajo en el que se garantice la igualdad en el trato y en las oportunidades entre mujeres y hombres.

Se evitará cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, género y orientación sexual y cuyo objeto o resultado sea anular o menoscabar el



reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades de las mujeres o de las personas lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales.

#### **34.-Derechos de diversidad sexual**

Conocer, respetar y difundir los derechos de las personas lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales.

#### **35.-Entorno laboral libre de violencia**

Promover el respeto a los Derechos Humanos de todas las personas, poniendo especial cuidado cuando se trate de mujeres y/o grupos minoritarios, con el fin de garantizar su acceso a un entorno laboral libre de misoginia, machismo, discriminación, homofobia, acoso, hostigamiento laboral y/o sexual o cualquier tipo de violencia que resulte en detrimento de su desarrollo integral y plena participación.

#### **36.-Acoso y hostigamiento sexual**

Basar su conducta en el pleno respeto de los Derechos Humanos de las personas, especialmente tratándose de las mujeres que laboran en el Hospital, siendo totalmente inaceptables las conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como la tolerancia y/o encubrimiento.

<b>COMPROMISO (9)</b>	<b>TOMAR DECISIONES RACIONALMENTE Y ATENDER INSTRUCCIONES ANTEPONIENDO SIEMPRE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS Y JURÍDICOS</b>
<b>Principio Constitucional</b>	Legalidad, Lealtad, Eficiencia.
<b>Principio Legal</b>	Profesionalismo, Rendición de cuentas, Integridad.
<b>Valor</b>	Interés público.
<b>Regla de Integridad</b>	Actuación pública, Cooperación con integridad.

**Conductas esperadas**

#### **37.-Orden jurídico, Derechos Humanos y Ética en la toma de decisiones**

El ejercicio de todas sus facultades debe apearse a derecho e inspirarse en los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que se enuncian en el presente Código.

Fundar sus actos en las Leyes, Reglamentos, Decretos y demás Normatividad aplicable, incluyendo por Mandato Constitucional los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos que hayan sido adoptados por el Estado Mexicano.

Las personas con autoridad jerárquica sobre otras personas servidoras deberán orientar y capacitar oportunamente para cumplir con las obligaciones previstas en el párrafo anterior.

Para lograr los anteriores fines, el Comité brindará la asesoría que corresponda y canalizará las dudas y requerimientos específicos a las unidades administrativas competentes.

### **38.-Obediencia basada en orden jurídico, Derechos Humanos y principios éticos**

Las personas servidoras públicas del Hospital, subordinadas en cualquier grado, están obligadas a cumplir instrucciones; sin embargo, la obediencia a las órdenes de superiores jerárquicos siempre debe estar apegada a derecho y ser coherente con los Principios, Valores, Reglas de Integridad y Compromisos previstos en el presente Código.

En cualquier caso, cuando se considere que alguna instrucción u orden que haya sido dada o se le haya intimidado a hacer cumplir sea contraria a derecho o a los Principios, Valores, Reglas de Integridad y Compromisos del presente Código, deberá avisar inmediatamente al Comité, el que le prestará la asesoría que corresponda y si es procedente, iniciará un expediente de incumplimiento, debiendo dar parte, en los casos que corresponda, al Órgano Interno de Control.

<b>COMPROMISO (10)</b>	<b>MOLDEAR LA CONDUCTA DE MANERA EJEMPLAR A LOS MÁS ALTOS ESTÁNDARES ÉTICOS</b>
<b>Principio Constitucional</b>	Eficiencia, Lealtad.
<b>Principio Legal</b>	Profesionalismo, Competencia por mérito, Eficacia.
<b>Valor</b>	Liderazgo.
<b>Regla de Integridad</b>	Actuación pública, Recursos Humanos.
	<b>Conductas esperadas</b>

### **39.-Conducta comprometida con la Ética**

Desempeñar las funciones con estricto apego al marco jurídico que rige al Hospital respetando, promoviendo y garantizando los Derechos Humanos de todas las personas y adhiriéndose de manera irrestricta a los Principios, Valores, Reglas de Integridad y Compromisos previstos por el presente Código.

### **40.-Deber de denuncia**

Se debe denunciar ante el Comité de Ética y el Órgano Interno de Control cualquier conducta que sea contraria a derecho, lesiva o potencialmente lesiva a los Derechos

Humanos de todas las personas, o incompatible con los principios, valores, reglas de integridad y compromisos previstos por el presente Código, y el Comité lo hará del conocimiento del Órgano Interno de Control en los casos que así corresponda.

Las personas servidoras públicas del Hospital deberán actuar en forma responsable y atendiendo al bien común al denunciar cualquier falta de la que sea testigo.

<b>COMPROMISO (II)</b>	<b>BRINDAR SERVICIOS DE SALUD DE CALIDAD CON RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS</b>
<b>Principio Constitucional</b>	Eficiencia.
<b>Principio Legal</b>	Economía, Profesionalismo, Eficacia.
<b>Valor</b>	Respeto a los Derechos Humanos, Cooperación, Vocación de servicio.
<b>Regla de Integridad</b>	Trámites y Servicios, Desempeño permanente con integridad.
	<b>Conductas esperadas</b>

#### **41.-Atención Profesional**

Para la prestación de los servicios de salud deberán contar con la formación profesional y de vanguardia en la materia, con total respeto a los Derechos Humanos.

Actualizarse permanentemente en todos aquellos conocimientos y capacidades que den excelencia al servicio profesional.

#### **42.-Atención cálida y humana**

Las personas encargadas, e involucradas de manera directa o indirecta, en el ámbito de su competencia, deberán asegurar que los servicios de salud se brinden apegados a la legalidad y respeto a los Derechos Humanos.

Se deberán ofrecer siempre a las personas usuarias de los servicios de salud el tiempo, la dedicación y la eficiencia como partes fundamentales de la responsabilidad profesional. También es conveniente mantenerles ampliamente informadas sobre el tratamiento o los procedimientos que tienen que seguir, cuidando que la información proporcionada sea clara, veraz, mesurada, cálida y utilizando el menor porcentaje de tecnicismos posible.

#### **43.-Atención segura y basada en los principios básicos de la bioética**

En el área médica debe apegarse a las indicaciones precisas y rigurosas de los procedimientos auxiliares de diagnóstico y tratamiento, descontando la práctica de aquellos cuya utilidad sea debatible o ponga en riesgo innecesario a los pacientes y evitará la realización de técnicas o procedimientos para los cuales no se tengan las

capacidades necesarias o para los que no se disponga de los recursos indispensables en el Hospital para llevarlos a cabo.

Defenderá la vida, la salud, la economía, los intereses y la dignidad de la persona, vedando las maniobras u operaciones y tratamientos innecesarios, controvertidos o experimentales no autorizados, o que contravengan la práctica médica aceptada, o bien sus propios valores personales u objeción de conciencia, en cuyo caso lo deberán hacer del conocimiento de sus superiores. Toda práctica basada en los Principios Básicos de la Bioética: No maleficencia, Beneficencia, Autonomía y Justicia.

#### **44.-Consentimiento informado**

Las personas del área médica solicitarán a las personas usuarias de los servicios de salud o a su Representante Legal el consentimiento válidamente informado, para la atención médica práctica de acuerdo con las normas vigilando que la administración de medicamentos, la realización de procedimientos y técnicas estén debidamente fundamentadas en la ciencia médica, buscando siempre el beneficio y disminuyendo al mínimo riesgos o daños imprevistos que puedan afectar la función, integridad o estética de quien reciba la atención.

Para el caso de donación de órganos habrá de cumplirse con los procedimientos legalmente establecidos.

<b>COMPROMISO (12)</b>	<b>REALIZAR INVESTIGACIÓN BAJO PRINCIPIOS BIOÉTICOS Y CON APEGO A LOS DERECHOS HUMANOS</b>
<b>Principio Constitucional</b>	Eficiencia.
<b>Principio Legal</b>	Disciplina, Profesionalismo, Eficacia.
<b>Valor</b>	Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad y no discriminación, Vocación de servicio.
<b>Regla de Integridad</b>	Desempeño permanente con integridad.

**Conductas esperadas**

#### **45.-Investigación con respeto a los Derechos Humanos**

En el área de investigación anteponer el bienestar y el respeto de los Derechos Humanos e integridad de las personas usuarias de los servicios de salud, a la ejecución de la investigación, informando de manera clara, veraz y oportuna los alcances, beneficios y riesgos de su participación en protocolos de investigación.

#### **46.-Investigación Biomédica y apegada al orden jurídico**

Todo proyecto de investigación en seres humanos o animales deberá realizarse con la aprobación de los Comités respectivos: Comité de Investigación, de Ética en

Investigación e Interno para el Cuidado y Uso de los Animales de Laboratorio. Dichos Comités podrán dictaminar, dadas sus atribuciones sobre el inicio, desarrollo, conclusión o suspensión de proyectos, con base en su seguimiento.

La realización de proyectos de investigación siempre será cumpliendo las normas institucionales en la materia, lo dispuesto en la Ley General de Salud, en la Normatividad Nacional y en los Convenios Internacionales; anteponiendo la seguridad de los pacientes y respetando su aceptación o negativa de participar en el estudio o de abandonarlo.

<b>COMPROMISO (13)</b>	<b>FORMAR RECURSOS HUMANOS ESPECIALIZADOS CON APEGO A LA BIOÉTICA Y CON RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS</b>
<b>Principio Constitucional</b>	Honradez, Eficiencia.
<b>Principio Legal</b>	Profesionalismo, Eficacia, Integridad.
<b>Valor</b>	Respeto, Integridad, Cooperación, Liderazgo, Respeto a los Derechos Humanos, Rendición de cuentas
<b>Regla de Integridad</b>	Trámites y Servicios, Desempeño permanente con integridad.

**Conductas esperadas**

**47.-Enseñanza y prácticas médicas de alto nivel en educación médica, teórica y práctica**

Las personas involucradas en las actividades académicas supervisarán que sólo participen en actividades educativas estudiantes de escuelas y facultades reconocidas y acreditadas, con las que el Hospital tenga suscritos convenios, cuidando conforme a las normas institucionales y programas académicos, favoreciendo el aprendizaje de calidad bajo la supervisión y responsabilidad de los profesores y/o tutores, en todas las carreras médicas y paramédicas.

**48.-Excelencia Académica**

Las personas Docentes del Hospital promoverán entre sus alumnos la excelencia académica.

**49.-Enseñanza de vanguardia**

Será responsabilidad de las personas a cargo de las actividades académicas que las y los alumnos de cualquier nivel a su cargo conozcan y acaten el presente código de conducta en las actividades realizadas en el Hospital con motivo de su relación pedagógica de la misma, así como los principios de bioética y respeto a los Derechos Humanos.

## VI. Riesgos éticos

De conformidad con el artículo 4º, fracción XIV del Código de Ética, el “Riesgo ético” se define como las situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad.

Para lo cual el Hospital General Dr. Manuel Gea González, como entidad responsable de la generación de mecanismos para la participación en la elaboración del presente Código de Conducta, consideró cuatro mecanismos para tal fin, siendo los que se describen a continuación:

### **A-Estadísticas de Quejas**

Como primera instancia, se tomó en cuenta los datos referidos por las principales áreas receptoras de quejas dentro del Hospital durante el periodo comprendido del 1 de octubre de 2020 al 31 de mayo de 2021, resultando que de la información referida por la *Subdirección de Gestión de Calidad* y por la *Subdirección de Asuntos Jurídicos* en este Hospital General, teniendo un total de 43 quejas; de las cuales 6 fueron instrumentadas con Acta Administrativa, y del total de quejas referidas 33 fueron realizadas por usuarios de diferentes áreas o servicios del Hospital, mientras que 10 fueron por personal de la propia institución.

Las áreas o servicios referidos dentro de las quejas presentadas por público usuario, en el periodo del 1 de octubre de 2020 al 31 de mayo de 2021 fueron, en primer lugar la *División de Urgencias Observación* con 7 quejas; en segundo lugar el *Departamento de Trabajo Social*, con un total de 5 quejas presentadas; en tercer lugar el *Departamento de Enfermería Clínica*, con 4 quejas presentadas; y en cuarto lugar se encontró la *División de Cirugía General y Endoscópica*, con un total de 3 quejas, siendo los principales motivos la Omisión de Brindar Atención Médica, la Comunicación Efectiva y el Trato Digno, con base a los Lineamientos para el uso de la herramienta Sistema Unificado de Gestión, Atención y Orientación al usuario de los servicios de salud, Secretaría de Salud 2018-2019.

### **B- Instrumento Diagnóstico**

En segunda instancia, y aunado a los datos relativos a la cantidad, motivo y áreas o servicios referidos en las quejas presentadas durante 2020 y 2021, en el seno del Comité de Ética del Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, en los meses de junio a agosto de 2020, se propuso para la actualización del Código de Conducta, el desarrollo de un instrumento que permitiera indagar en torno a las apreciaciones que las personas

servidoras públicas, que ocupan un cargo, puesto o comisión en el Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, tienen respecto a los ejes semánticos que constituyen el Código de Ética y el Código de Conducta; pensado como un elemento de diagnóstico y herramienta para la toma de decisiones, respecto a las necesidades futuras de capacitación y sensibilización respectivas.

Para ello, se desarrollaron cuatro secciones de un cuestionario, donde la persona participante podía encontrar Principios, Valores y Reglas de Integridad, de los cuales se solicitó los jerarquizar en un orden de mayor a menor grado de importancia, donde el número 1 es el de mayor y sucesivamente, según su personal consideración.

Se desarrolló un cuestionario organizado en cuatro secciones:

1. Datos generales mínimos de las personas participantes.
2. Se solicita jerarquizar la lista de principios contenidos en el Código de Ética y Código de Conducta.
3. Jerarquizar la lista de Valores.
4. Jerarquizar la lista de Reglas de Integridad.

#### *Primera sección: Datos generales*

Como resultado de la aplicación se obtuvo que un total de 247 personas servidoras públicas respondieron el cuestionario, siendo en su mayoría personas adultas en edad productiva de entre 26 y 65 años, donde el 55 % fueron de género femenino y 44 % de género masculino, y 1 % pertenecientes a la comunidad LGBT+; en cuanto al turno laboral de las personas que respondieron, el 59 % fueron del matutino, el 18 % del mixto, el 7% de fin de semana, 7 % del vespertino, 5 % del nocturno A, 3 % nocturno B y 1 % sin respuesta.

#### *Segunda Sección: Principios*

Del total de principios seleccionados, las personas servidoras públicas en el Hospital, identifican a la Legalidad, con 59 registros, como el principio de mayor relevancia para el desempeño de sus funciones; seguido del Profesionalismo, con 51 registros y la Honradez, con 50 registros. Del lado de la menor importancia para el desempeño de sus funciones, observamos: Economía, con 1 registro, Eficacia con la misma cantidad y Competencia por mérito, sin registros.

### *Tercera sección: Valores*

Del total de Valores seleccionados, las personas servidoras públicas en el Hospital, identifican al Respeto, con 77 registros, como de mayor importancia para el desempeño de sus funciones; le sigue Igualdad y No discriminación, con 65 registros; y a continuación, Respeto a los Derechos Humanos con 49 registros. Del otro lado, Equidad de género, con 7 registros, Cooperación, con 4 registros y Entorno cultural y Ecológico, con solo 1 registro; marcan el camino hacia un posible programa de capacitación y/o sensibilización sobre dichos valores, con el fin de promoverlos.

### *Cuarta sección: Reglas de Integridad*

Finalmente, del total de Reglas de Integridad seleccionadas, las personas servidoras públicas en el Hospital, identifican a la Actuación Pública, con 64 registros, Comportamiento Digno, con 61 registros, y al Desempeño permanente con integridad, con 34 registros como las que guían su desempeño. En tanto que, Información Pública y Procedimiento Administrativo, ambas con 4 registros, Trámites y servicios, con 2 registros, y Administración de Bienes Muebles e Inmuebles, con 0 registros; definen aquello sobre lo que hemos de trabajar para mejorar nuestro desempeño general como Personas Servidoras Públicas.

## **C.- Evaluación de cumplimiento del Código de Ética**

Aunado a lo anterior, y como tercer mecanismo, con fundamento en las fracciones V, XV y XVII del artículo 56° del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; así como de la fracción VII del numeral 42° y numeral 48° de los *Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética*, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020, la Secretaría de la Función Pública a través de la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, remitió al Hospital los resultados del cálculo de los **Indicadores de Percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética 2020**, considerando los siguientes parámetros:

- Análisis de las respuestas válidas que fueron contestadas mediante la plataforma electrónica dispuesta por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, entre el 07 de octubre y el 04 de diciembre de 2020;
- La Persona Servidora Pública indicó en qué entidad o dependencia trabaja, y



- En el tiempo establecido por el sistema se respondieron 18 o más de los 22 reactivos específicos para los 15 principios y siete valores seleccionados.
- En el sondeo electrónico 2020, se omitió preguntar sobre el valor de equidad de género, dada su similitud con el principio de equidad, y con el valor de Igualdad y No Discriminación.

Los resultados refirieron que un total de 285 personas servidoras públicas del Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, contestaron el cuestionario, donde se encontró que en general se obtuvo un resultado mayor al Sector, y menor que el total de dependencias de la Administración Pública Federal; donde se resalta que los valores más bajos se obtuvieron en el Principio de Objetividad y el Principio de Competencia por mérito.

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principio	Legalidad	8.80	8.11	8.31
	Honradez	8.72	8.07	8.17
	Lealtad	8.69	8.01	8.24
	Imparcialidad	8.53	7.91	8.00
	Eficiencia	8.79	8.15	8.40
	Economía	8.83	8.17	8.47
	Disciplina	8.77	8.04	8.24
	Profesionalismo	8.80	8.08	8.27
	Objetividad	8.66	7.97	7.99
	Transparencia	8.89	8.21	8.45
	Rendición de cuentas	8.70	7.99	8.09
	Competencia por mérito	8.37	7.54	7.51
	Eficacia	8.78	8.01	8.27
	Integridad:	8.77	8.03	8.28
	Equidad	8.75	8.08	8.35
Valor	Interés Público	8.84	8.13	8.52
	Respeto	8.88	8.18	8.49
	Respeto a los Derechos Humanos	8.96	8.24	8.60
	Igualdad y no discriminación	8.92	8.25	8.62
	Equidad de género <sup>*/</sup>	-	-	-
	Entorno Cultural y Ecológico	8.98	8.26	8.46
	Cooperación	8.81	8.06	8.24
Liderazgo	8.71	7.95	8.11	

Resultados porcentuales para las preguntas sobre el Código de Conducta del Ente Público:

“Conozco el Código de Conducta...”	90.8	83.30	86.70
“Es claro y sencillo de entender”	91.0	83.40	87.30
“Me permite saber cómo debo actuar...”	90.5	83.20	86.40

Finalmente, se reportó que en cuanto al conocimiento, comprensión y aplicación del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, el Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, se encuentra por encima de los resultados del Sector.

D.- Difusión de Circular 004, signada por el Mtro. Rodrigo Armeaga Azoños, Director de Administración y Presidente del Comité de Ética del Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, dirigida a todo el personal de la dependencia, para aportar, evaluar, comentar y/o proponer cambios y modificaciones al Código de Conducta, con el objetivo de mejorar su coherencia, congruencia y pertinencia y aplicabilidad en lo cotidiano de las actividades en el Hospital; considerando como periodo para la recepción de propuestas, del 2 al 6 de agosto de 2021.

## **VII. Instancia encargada de la interpretación, consulta y asesoría**

El Código de Conducta del Hospital Dr. Manuel Gea González tiene como finalidad guiar el comportamiento de las personas servidoras públicas dentro de la Institución, así como sus relaciones externas. Con fundamento en el numeral 43, Capítulo II, Título Cuarto del ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicados el 28 de diciembre de 2020, en el Diario Oficial de la Federación, la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública será la encargada de revisar y evaluar el presente documento.

Dentro de cada dependencia de la Administración Pública Federal, la instancia encargada de la interpretación, consulta, asesoría y hacer cumplir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y Código de Conducta del Hospital, se centra en el Comité de Ética con el apoyo del Órgano Interno de Control.

Las consultas en materia de conflictos de intereses, deberán presentarse ante el Comité, y se harán de conocimiento a la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, en términos de los numerales 91 a 94 de los Lineamientos Generales.

Destaca que la evaluación del cumplimiento del Código de Conducta corresponderá al Comité de Ética del Hospital.

Para presentar denuncias por probables incumplimientos a presente documento, los datos de contacto son:

<b>Comité de Ética</b>	<b>Mtro. Rodrigo Armeaga Azoños</b>	Director de Administración y Presidente del Comité de Ética
	<b>Mtra. Lilia García Salas</b>	Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional y Secretaria Ejecutiva del Comité.
	Contacto: 55 4000 3000 ext. 5102 y 5106 ce.gea@salud.gob.mx	
<b>Órgano Interno de Control</b>	<b>Lic. José Luis Gutiérrez Fragosó</b>	Titular del Órgano Interno de Control en el Hospital General "Dr. Manuel Gea González"
	<b>Lic. María Eugenia Ibáñez Argumedo</b>	Titular del Área de Auditoría Interna, de Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública
	Contacto: 55 4000 3000 ext. 8251 y 8222 auditoria_gea@yahoo.com.mx	
<b>Persona Consejera</b>	<b>Lic. María Teresa Villán Sánchez</b>	Jefa del Departamento de Normatividad, Convenios y Contratos. Persona Consejera para atención de presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
	Contacto: 55 4000 3000 ext. 8227 personaconsejeragea@salud.gob.mx	
<b>Persona Asesora</b>	<b>Lic. María del Pilar López Pérez</b>	Jefa del Departamento de Empleo y Capacitación. Persona Asesora para presuntos actos de discriminación.
	Contacto: 55 4000 3000 ext. 8307 pilar.lopez@salud.gob.mx	

## VIII. Difusión del Código de Conducta

La difusión del Código de Conducta se llevará a cabo a través de los medios internos de comunicación y en las áreas de concurrencia del Hospital, a modo de ejemplo: será publicado en la página electrónica de la Institución; así mismo, se hará del conocimiento a la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, a través del Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE), de conformidad con los artículos 27 y 28 del ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado el 5 de febrero de 2019, en el Diario Oficial de la Federación, así como el numeral VII de la Guía para la elaboración y actualización de los Códigos de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, publicada el 5 de julio de 2021.

## IX. Glosario de términos

Para los efectos de este Código se entenderá por:

### ***Acoso Laboral***

Acción verbal y/o física de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o grupo de personas daña emocional y/o psicológicamente a una víctima, la humilla, ofende, agrede o amedrenta.

### ***Acoso Sexual***

Es una forma de violencia sexual 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.

### ***Austeridad Republicana***

Conducta republicana y política de Estado que los entes públicos están obligados a acatar de conformidad con su orden jurídico, para combatir la desigualdad social, la corrupción, la avaricia y el despilfarro de los bienes y recursos nacionales, administrando los recursos con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

### ***Código de Ética***

ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado el 5 de febrero de 2019, en el Diario Oficial de la Federación

### ***Código de Conducta***

El Código de Conducta del Hospital General "Dr. Manuel Gea González", el cual pertenece a esta institución; y es, además, el instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad del Ente Público, a propuesta de su Comité de Ética, previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control o Unidad de Responsabilidades, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.

### ***Comportamiento Digno***

La persona servidora pública 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.

**Comité o CE**

El Comité de Ética que pertenece al Hospital General “Dr. Manuel Gea González”; el cual es el órgano democráticamente integrado en el Ente Público referido en los artículos 4, fracción III y 28 del Código de Ética, el cual tienen a su cargo la implementación de acciones para generar y fortalecer una cultura de integridad gubernamental;

**Compromiso**

Obligación contraída.

**Cultura**

Conjunto de conocimientos que permiten desarrollar un juicio crítico respecto a situaciones específicas.

**Conflicto de Interés**

La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la persona servidora pública puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.

**Derechos Humanos (DDHH)**

Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Federal, Tratados Internacionales y las leyes.

**Discriminación**

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los Derechos Humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: 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 cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

### **Ética Pública**

Disciplina basada en normas de conducta que se fundamentan en el deber público y que busca en toda decisión y acción, la prevalencia del bienestar de la sociedad en coordinación con los objetivos del Estado Mexicano, del Hospital y de la responsabilidad de la persona ante éstos.

### **Enseñanza**

Conjunto de actividades educativas, mediáticas y administrativas que tienen por objeto la formación de recurso humano altamente calificado, basado en el conocimiento científico y apoyado en el conocimiento médico de vanguardia, de manera ética y con calidad.

### **Facultades**

Aptitud, poder o derecho para realizar una acción específica o función.

### **Género**

Se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos. A su vez, esas desigualdades pueden crear inequidades entre los hombres y las mujeres con respecto, tanto a su estado de salud, como a su acceso a la atención sanitaria.

### **Homofobia**

Es el temor, rechazo o aversión hacia las personas en razón de su orientación, preferencia sexual, identidad y expresión de género, basada en estereotipos, prejuicios y estigmas, expresada en actitudes y conductas discriminatorias que vulneran la igualdad, dignidad, derechos y libertades de la persona y puede generar diversos tipos de violencia.

### **Hospital**

El Hospital General "Dr. Manuel Gea González".

### **Hostigamiento Laboral**

Es la conducta de hostigamiento laboral que se presenta en orden vertical descendente por parte de una autoridad o superior jerárquico hacia una persona servidora pública en el ambiente laboral.

### **Hostigamiento Sexual**

Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Para su mejor entendimiento, el

acoso sexual consiste en comportamientos de tono sexual, tales como: insinuaciones, miradas lascivas con fines sexuales, exhibición de pornografía, favores o exigencias sexuales a cambio de beneficios laborales, chistes ofensivos o de carácter sexual, piropos o comentarios no deseados sobre el cuerpo de la persona, preguntas incómodas sobre su sexualidad, mensajes con contenido sexual, exhibiciones corporales con fines de asedio, entre otros.

### ***Imparcialidad***

Objetividad, obrar sin prejuicios y sin tomar partido o preferencia de algún tipo.

### ***Integridad Pública***

Actuación sustentada en la honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de esta manera, la persona servidora pública fomentará la credibilidad hacia la sociedad en las Instituciones Públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.

### ***Investigación***

Acción que tienen como objetivo coadyuvar al desarrollo científico de la salud, que redunde en una mejor asistencia médica y enseñanza al personal médico en formación.

### ***Juicio Ético***

En un contexto de ambigüedad, será el ejercicio individual de ponderación de principios y valores que lleve a cada persona servidora pública, previo a la toma de decisiones y acciones vinculadas con el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

### ***Lineamientos Generales***

ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicados el 28 de diciembre de 2020, en el Diario Oficial de la Federación

### ***Machismo***

Conducta social que se rige a partir de la heteronormatividad, los estereotipos y roles de género buscando que las exigencias y mandatos para cada género se sigan al pie de la letra, promueve limitaciones basadas en los roles y mantiene la idea de que los hombres son superiores a las mujeres en todos los aspectos.

### ***Misoginia***

Conductas de odio hacia la mujer, se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.



## **Principios Constitucionales**

Los que se describen a continuación:

### **1. Legalidad**

La persona servidora pública fomentará el cumplimiento de las normas jurídicas, con un estricto sentido de vocación de servicio a la sociedad, garantizando el profesionalismo, así como los valores de respeto a los Derechos Humanos y liderazgo.

### **2. Honradez**

La persona servidora pública fomenta la rectitud en el ejercicio del empleo, cargo o comisión promoviendo un Gobierno abierto que promueva la máxima publicidad y el escrutinio público de sus funciones ante la sociedad, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas, así como el valor de respeto.

Las personas servidoras públicas 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**

La persona servidora pública corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido, a fin de satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas y generar certeza plena de su conducta frente a todas las personas, garantizando la integridad; los valores de interés público y entorno cultural y ecológico, así como las reglas de integridad de cooperación y desempeño permanente con la integridad.

### **4. Imparcialidad**

La persona servidora pública fomenta el acceso neutral y sin discriminación de todas las personas, a las mismas condiciones, oportunidades, beneficios institucionales y gubernamentales, garantizando así la equidad, la objetividad y la competencia por mérito; los valores de equidad de género e igualdad, no discriminación y la regla de integridad de comportamiento digno.

### **5. Eficiencia**

La persona servidora pública busca consolidar los objetivos gubernamentales a través de una cultura de servicio público austero, orientada a resultados y basada en la optimización de recursos, garantizando la eficacia, la economía y la disciplina, así como el valor de cooperación.

## **Principios Legales**

Los que se describen a continuación:

### **1.- Economía:**

Las personas servidoras públicas en el ejercicio del gasto público administrarán los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo éstos de interés social.

### **2.- Disciplina:**

Las personas servidoras públicas desempeñarán su empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.

### **3.- Profesionalismo:**

Las personas servidoras públicas deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las Leyes, Reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas, como a las y los particulares con los que llegare a tratar.

### **4.- Objetividad:**

Las personas servidoras públicas deberán preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que, a su vez, deberán de ser informadas en estricto apego a la legalidad.

### **5.- Transparencia:**

Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones 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, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.

### **6.- Rendición de cuentas:**

Las personas servidoras públicas 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, se

sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

**7.- Competencia por mérito:**

Las personas servidoras públicas deberán ser seleccionados para sus puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.

**8.- Eficacia:**

Las personas servidoras públicas 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.

**9.- Integridad:**

Las personas servidoras públicas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas 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 vinculen u observen su actuar.

**10.- Equidad:**

Las personas servidoras públicas procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

**Persona Servidora Pública**

Toda persona que desempeñe un empleo, cargo, comisión o función de cualquier naturaleza para el Hospital General “Dr. Manuel Gea González” y/o en el Sector Público.

**Perspectiva de Género**

Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

## **Riesgo Ético**

Situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad y que deberán ser identificados a partir del diagnóstico que realicen, las Dependencias o Entidades del Estado, en términos de lo ordenado por el artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

## **Servicio Público/ Función Pública**

Se entiende como toda aquella acción o atención brindada por las personas servidoras públicas del Hospital por motivo de su empleo, cargo o comisión.

## **SSECCOE**

Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

## **Unidades Administrativas**

Son las Unidades Administrativas del Hospital General “Dr. Manuel Gea González”

## **Valores**

Los que se describen a continuación:

### **1. Interés Público**

Las personas servidoras públicas 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**

Las personas servidoras públicas se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros(as) 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.

### **3. Respeto a los Derechos Humanos**

Las personas servidoras públicas 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**

Las personas servidoras públicas 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.

#### **5. Equidad de género**

Las personas servidoras públicas, 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**

Las personas servidoras públicas 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, conforme a sus atribuciones y promueven en la sociedad la protección, conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

#### **7. Integridad**

Las personas servidoras públicas 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**

Las personas servidoras públicas 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**

Las personas servidoras públicas 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**

Las personas servidoras públicas 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**

Las personas servidoras públicas 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, 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.

### **12. Vocación de servicio**

Actitud de vida, positiva y proactiva al momento de laborar en el Hospital.

## **Reglas de Integridad**

Los que se describen a continuación:

### **1. Actuación pública**

La persona servidora pública 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**

La persona servidora pública 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**

La persona servidora pública que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, 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**

Garantizar que su otorgamiento y operación se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

Las personas servidoras públicas que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, a través de subordinados, participan en el otorgamiento, operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantizan 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**

Dar atención a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

Las personas servidoras públicas que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función participan en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atienden a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna responsable e imparcial.

#### **6. Recursos humanos**

Apegarse a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

Las personas servidoras públicas que participan en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo, comisión o función, se apegan a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

#### **7. Administración de Bienes Muebles e Inmuebles**

Hacerlo con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados

Las personas servidoras públicas que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participan en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administran los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

#### **8. Procesos de Evaluación**

Apegarse en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas. Las personas servidoras públicas que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participan en procesos de evaluación, se apegan en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

## **9. Control interno**

Generar, obtener, utilizar y comunicar información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, con legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Las personas servidoras públicas que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participan en procesos en materia de control interno, genera, obtiene, utiliza y comunica información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, con legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

## **10. Procedimiento Administrativo**

Cultura de denuncia, respeta las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

Las personas servidoras públicas que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participan en procedimientos administrativos tienen una denuncia, respetan las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

## **11. Desempeño Permanente con Integridad**

Actuar con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Las personas servidoras públicas que desempeñan un empleo, cargo, comisión o función, conducen su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

## **12. Cooperación con la integridad**

Para el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

Las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, cooperan con la Dependencia o Entidad en la 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.



## X. Carta Compromiso

### ***Comité de Ética del Hospital General "Dr. Manuel Gea González"***

Quien suscribe, \_\_\_\_\_, con número de empleada/o \_\_\_\_\_, adscrito a la \_\_\_\_\_, una vez que se presentó y tengo conocimiento del Código de Conducta del Hospital General "Dr. Manuel Gea González", mismo que puedo consultar en el siguiente vínculo a la página web del Hospital: \_\_\_\_\_ o en la Subdirección de Recursos Humanos, protesto voluntariamente que conozco, comprendo y cumpliré con el Código de Conducta, por lo que asumo la obligatoriedad de dicho instrumento durante el desempeño de mi empleo, cargo o comisión, con vocación y espíritu de servicio público, apegado a lo dicho en el citado documento, así como lo refieren los Artículos 5, de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción; 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; y 23 de la Ley Federal de Austeridad Republicana.

Asimismo, reconozco que, como persona servidora pública, debo actuar atendiendo los principios, valores y reglas contenidas en el Código, así como las disposiciones legales aplicables a mis funciones, favoreciendo en todo momento, como criterio orientador, el bienestar de la sociedad.

Y para que conste, firmo la presente, a los \_\_\_\_\_ días, del mes de \_\_\_\_\_, del año 20\_\_\_\_\_.

ATENTAMENTE

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma de la Persona Servidora Pública

\_\_\_\_\_  
Puesto o Cargo

\_\_\_\_\_  
Unidad Administrativa

## XI. Transitorios

**PRIMERO.** - El presente Código entrará en vigor el día siguiente de su publicación en la página electrónica del Hospital General “Dr. Manuel Gea González”.

**SEGUNDO.** - Se abroga el Código de Conducta del Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, aprobado el 29 de junio de 2016 en la Tercera Sesión Ordinaria, así como todas las disposiciones normativas que se opongan a lo previsto en el presente oficio circular.

**TERCERO.** - Se instruye a la Subdirección de Recursos Humanos, haga del conocimiento a los servidores públicos del Hospital el presente Código, recabando el acuse respectivo. Aprobado por el CEPCI en el Hospital General “Dr. Manuel Gea González” en la Tercer Sesión Ordinaria, celebrada en la Ciudad de México el 29 de junio de 2016 y autorizado por el suscrito en la misma fecha.

### SEGUNDOS TRANSITORIOS

**ÚNICO.** - Las modificaciones realizadas al presente instrumento y aprobadas en la Quinta Sesión Extraordinaria del CEPCI celebrada el 28 de junio de 2017, entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación.

### TERCEROS TRANSITORIOS

**PRIMERO.** - Las modificaciones realizadas al presente instrumento y aprobadas en la Segunda Sesión Extraordinaria del CEPCI celebrada el 27 de marzo del 2018, entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación.

**SEGUNDO.** - Se instruye a la Subdirección de Recursos Humanos hacer del conocimiento de las personas servidoras públicas del Hospital el presente Código, recabando el acuse respectivo.

### CUARTOS TRANSITORIOS

**PRIMERO.** - La actualización realizada al presente instrumento fue aprobada por el Titular del Órgano Interno de Control mediante oficio de fecha 5 de julio de 2019, y en la Quinta Sesión Extraordinaria del CEPCI celebrada el 10 de julio del 2019, se aprobó en pleno del Comité.

**SEGUNDO.** - El presente Código de Conducta entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

**TERCERO.** - Se instruye a la Subdirección de Recursos Humanos hacer del conocimiento de las personas servidoras públicas del Hospital el presente Código, recabando el acuse respectivo.

## QUINTOS TRANSITORIOS

**PRIMERO.** - La actualización realizada al presente instrumento fue aprobada por el Titular del Órgano Interno de Control por comunicado vía correo electrónico de fecha 20 de julio de 2020 y en la Tercera Sesión Extraordinaria del CEPCI celebrada el 5 de agosto del 2020, se aprobó en pleno del Comité.

**SEGUNDO.** - El presente Código de Conducta entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

**TERCERO.** - Se instruye a la Subdirección de Recursos Humanos hacer del conocimiento de las personas servidoras públicas del Hospital el presente Código, recabando el acuse respectivo.

## SEXTOS TRANSITORIOS

**PRIMERO.** - La actualización realizada al presente instrumento fue aprobada por el Titular del Órgano Interno de Control por comunicado vía correo electrónico de fecha 18 de agosto de 2021 y en la Tercera Sesión Ordinaria del Comité de Ética celebrada el 18 de agosto del 2021, se aprobó en pleno del Comité.

**SEGUNDO.** - El presente Código de Conducta fue emitido por el Director General del Hospital General Doctor Manuel Gea González y entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Normateca Institucional.

**TERCERO.** - Se instruye a la Subdirección de Recursos Humanos hacer del conocimiento de las personas servidoras públicas del Hospital el presente Código, recabando el acuse respectivo.

## Comité de Ética del Hospital General Dr. Manuel Gea González




**Mtro. Rodrigo Armeaga Azoños**  
**PRESIDENTE**  
Director de Administración



**Mtra. Lilia García Salas**  
**SECRETARIA EJECUTIVA**  
Jefa del Departamento de Apoyo Técnico y Enlace Institucional



**Lic. Luis Jiménez González**  
**MIEMBRO PROPIETARIO**  
Jefe del Departamento de Calidad en la Atención Médica



**Ing. Adriana González Balderas**  
**MIEMBRO PROPIETARIA**  
Jefa del Departamento de Vinculación y Gestión de Tecnologías Aplicadas en la Salud



**Dr. Rodolfo Vick Fragoso**  
**MIEMBRO PROPIETARIO**  
Jefe de División de Pregrado



**Dra. Sara Parraguire Martínez**  
**MIEMBRO PROPIETARIA**  
Jefa de División de Anatomía Patológica



**Lic. Yesenia Herrera Santacruz**  
**MIEMBRO PROPIETARIA**  
Enlace de Alto Nivel de Responsabilidad



**Lic. Claudia Valencia Ángeles**  
**MIEMBRO PROPIETARIA**  
Apoyo Administrativo en Salud



**C. Juan Mario Besnier Hernández**  
**MIEMBRO PROPIETARIO**  
Apoyo Administrativo en Salud



**Lic. María Eugenia Ibáñez Argumedo**  
Titular del Área de Auditoría Interna, de Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública  
*Representante del Órgano Interno de Control en el Hospital General Dr. Manuel Gea González*

Aprobado por:



**Lic. José Luis Gutiérrez Fragoso**  
Titular del Órgano Interno de Control en el Hospital General Dr. Manuel Gea González