



CÓDIGO DE CONDUCTA

Junio de 2014

PRESENTACIÓN

“Si la moral individual es la condición primera, el médico recto y bueno exige al hombre bueno y recto. Con la moral individual como guía, el médico encontrará casi siempre su camino, sus voces llevarán siempre hacia el bien y podrá cumplir su Misión de amor hacia los hombres”
Dr. Ignacio Chávez Sánchez

El presente **Código de Conducta**, tiene por objeto orientar la actuación de los servidores y servidoras públicos / as del Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones *“ante situaciones concretas que se les presenten y que deriven de las funciones y actividades propias de la Institución”*.¹

Su principal referente es el **Código de Ética de la Administración Pública Federal**, el cual contiene *“reglas claras para que, en la actuación de los servidores públicos, impere invariablemente una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño en situaciones específicas que se les presenten, propiciando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad”*.²

El Maestro Ignacio Chávez consideró como fundamentales los valores morales y el espíritu humanista de todo el personal, para dar servicio integral a los y las pacientes, lo que quedó plasmado en el lema que rige el actuar cotidiano de esta Institución y de todas y todos los trabajadores: *“El Amor y la Ciencia al Servicio del Corazón”*.

De acuerdo con lo anterior, el **Código de Ética** y el **Código de Conducta**, fundamentan la visión proyectada al futuro, orientada en la Misión Institucional y en los valores que rigen las labores de este Instituto, del personal médico, de enfermería, de investigación, docente, administrativo y de servicios, ya que su desempeño cotidiano tiene una repercusión de vida, de esperanza y de humanismo.

La realización de las tareas cotidianas de este instituto está impregnada de esta mística, cada acto por pequeño que parezca, responde a la alta meta que impone la trayectoria histórica de este Instituto, lo que se traduce en responsabilidad y orgullo de pertenecer a una de las más prestigiadas Instituciones del país, no únicamente por sus aportaciones al conocimiento médico sino por su excelencia en la investigación y enseñanza especializada, por lo que contar con un documento que plasme estas bases es una tarea que resulta en un ejercicio de reflexión y análisis.

Consciente de la importancia que tiene no sólo para su ámbito interno sino también en su proyección externa, el Instituto basa su ejercicio en la búsqueda innovadora y evolutiva de estrategias que permitan garantizar la calidad de la atención médica, impulsando la generación y difusión del conocimiento.

Dr. Marco Antonio Martínez Ríos
Director General

¹ Lineamientos de Integridad y Ética, inciso a) del Lineamiento Segundo

² Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, julio 25 de 2002. D.O.F. julio 31 de 2002

INTRODUCCIÓN

*“...un Centro que fuese más que un hospital para cardiacos,
un Centro que fuese a la vez un hospital,
un laboratorio de investigaciones, una escuela
y un instrumento de ayuda social y humana”*

*“Más allá del problema técnico o de ciencia está el hombre,
el hombre que sufre y espera”
Dr. Ignacio Chávez Sánchez*

Como se ha señalado ya, el punto de partida para la construcción del Código de Conducta de este Instituto, es el Código de Ética de la Administración Pública Federal, por lo que nuestra filosofía se fundamenta en los valores en él establecidos: Bien Común, Integridad, Honradez, Imparcialidad, Justicia, Transparencia, Rendición de Cuentas, Entorno Cultural y Ecológico, Generosidad, Igualdad, Respeto y Liderazgo.

De este modo, el Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez establece:

NUESTRA MISIÓN

Proporcionar atención médico-cardiológica de alta especialidad con calidad y calidez a la población, preferentemente a la que carece de seguridad social; asimismo, desarrolla investigación a la vanguardia, y forma especialistas en cardiología y ramas a fines. El cumplimiento de estas funciones ha permitido ser un instrumento de ayuda social y humana que pugna por la prevención de las cardiopatías y ayuda a la rehabilitación integral de los enfermos.

NUESTRA VISIÓN

Continuar como una Institución de liderazgo nacional en el campo de la cardiología, con respeto y presencia internacional, siendo un modelo de organización pública que canalice con oportunidad y eficiencia los recursos disponibles para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales, lo que nos facilitará evolucionar al ritmo de los cambios vertiginosos del entorno internacional.

NUESTROS VALORES

- **LEALTAD:** Compromiso con la vida institucional y, en la adversidad, defender con pasión y fidelidad su esencia. Poner a favor de la vida institucional: capacidad, entusiasmo, devoción, colaboración noble y desinteresada.
- **RESPONSABILIDAD:** Es la virtud asociada con la obligación que se tiene de cumplir con todas las actividades cotidianas, que a la vez induce a hacer bien las cosas y cumplir las expectativas e incluso superarlas. Todo esto implica enfrentar el resultado de las acciones y decisiones que se tomen.

- **UNIDAD:** Actuar como si se fuese uno, en un ambiente de integración, equidad, compañerismo y leal colaboración donde el espíritu solidario es el factor que permite sumar esfuerzos para multiplicar logros. Es decir, mantener un equipo de trabajo unido por valores universales de responsabilidad personal y colectiva, respeto, lealtad y dedicación a los demás miembros, en el entendido de que cada una de las actividades que se desarrollan en el Instituto son indispensables y se interrelacionan unas con otras.
- **INTEGRIDAD:** Cualidad de rectitud y honestidad en el comportamiento del individuo; se refiere a actuar de manera congruente, sin engaños, ni falsedades o hipocresías.
- **HONESTIDAD:** Permite comprender que el ser humano es perfectible y reconocer los límites del saber, lo que ayuda a crear conciencia y tomar acción.
- **HONRADEZ:** Cualidad de una persona que actúa con justicia, con apego a la moral y según la ley; se comporta rectamente y de acuerdo con la verdad.
- **JUSTICIA:** Ayuda a proceder con equidad e imparcialidad, a no tener una actitud prejuiciosa y actuar sin favoritismos o preferencias.
- **RESPECTO:** La interacción con los demás conlleva a no rebasar la libertad de otros; es decir, respeto a las normas y a los diferentes miembros del equipo, encontrando puntos comunes y sacrificios para el bien común.
- **TOLERANCIA:** Admitir las diferencias personales, sin caer en la complacencia de errores en las decisiones y actuaciones incorrectas; reconocer que los demás pueden tener concepciones diferentes a las propias, lo que posibilita el conocimiento conjunto y la convivencia armónica.
- **CONFIDENCIALIDAD:** Guardar reserva de hechos o información de los que se tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de las funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que correspondan.
- **COMPROMISO:** Con la vida institucional, con el trabajo y, sobre todo, con el ser humano, con las y los pacientes, su familia y su entorno.
- **HUMANISMO:** Quiere decir una cultura de comprensión del ser humano en sus aspiraciones y miserias; valoración de lo que es bueno, de lo que es bello y lo que es justo en la vida; fijación de las normas que rigen el mundo interior; afán de superación que lleva a “igualar con la vida el pensamiento”.
- **TRANSPARENCIA:** Hacer uso de los recursos asignados para cumplir las tareas del Instituto con eficacia, eficiencia y honestidad.
- **LIDERAZGO:** A partir del ejemplo personal, fomentar aquellas conductas que promuevan una cultura ética y de calidad en el desempeño de las labores. El mantenerse a la vanguardia no sólo en el conocimiento sino en las cualidades humanas que engrandecen el espíritu, guían el actuar y arrastran como ejemplo a seguir.

- **GENEROSIDAD:** Conducirse con una actitud sensible y solidaria de respeto y apoyo hacia las y los compañeras / os de trabajo y hacia la sociedad en general, especialmente con los menos favorecidos.

Cada miembro de esta Institución deberá sentir como propios estos valores, el compromiso y el legado histórico desde que se concibió este Instituto, como parte del sentido de pertenencia institucional, compartirlos y difundirlos, tanto en su vida laboral como personal, y mantener presentes los principios personales.

NUESTROS PRINCIPIOS PERSONALES

- **Disciplina:** Actitud de orden y perseverancia en el logro de las metas establecidas. Comportamiento que se apega a un método o normas que se realizan con constancia.
- **Eficiencia:** Capacidad de producir un resultado óptimo, o el efecto deseado en la modificación de situaciones, empleando adecuadamente los recursos disponibles, cuidando al máximo lo asignado, minimizando las pérdidas o desperdicios, en el tiempo que se requiera para llevar a cabo las tareas.
- **Calidad:** El óptimo desempeño, dando características y propiedades a las acciones realizadas que manifiesten la mejor disposición y uso de los recursos para obtener los mejores resultados para la Institución y las y los pacientes.
- **Constancia:** Voluntad de continuidad, de duración, de permanencia.
- **Entusiasmo:** Actitud positiva para avanzar siempre con satisfacción en la realización y el logro de las tareas encomendadas y en la generación de nuevos caminos.
- **Creatividad:** La búsqueda constante de innovaciones, no solo en lo científico o técnico, sino en lo administrativo e interpersonal, con la meta de mejorar el quehacer institucional.
- **Superación Constante:** Estar al día; indagar, estudiar y renovarse para el bien institucional y personal.
- **Equidad:** Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Es importante mencionar que el cumplimiento del Código de Ética y el Código de Conducta, no es limitativo para cumplir otros Códigos y documentos normativos, como los vinculados a la actividad profesional.

CÓDIGO DE CONDUCTA

“Huye de estudios superficiales, de la simulación de los servicios. En cada caso, cada problema, se ahonda cuanto es dable; nuestro afán de saber nos lleva en ocasiones muy lejos, pero nunca al grado de sacrificar el interés del enfermo al interés de la ciencia”.

“Como hospital especializado, sabe que especialización no debe significar fragmentación y que el enfermo, siendo una unidad en sí, debe de ser visto como un todo. Si en la acción se especializa, en el conocimiento busca la visión integral”.

*“El día que el Instituto se divida y surjan grupos que se enfrenten entre sí, el día que el ambiente de paz y armonía se acabe y haya lucha interna, ese día se pierde el INC.”
Dr. Ignacio Chavez Sánchez*

Alcance

Los conceptos establecidos en este documento son aplicables a todos los miembros del Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez, ya que las actividades que cada uno desarrolla repercuten en el hacer de todas y todos y en la buena actuación frente al país, la sociedad y con las personas que acuden a solicitar los servicios, en espera no sólo de los más avanzados conocimientos o las mejores técnicas para sus padecimientos, sino de la comprensión y el apoyo humano.

Contenido

- 1. Cumplimiento de las obligaciones laborales**
- 2. Conocimiento y aplicación de leyes y normas**
- 3. Uso y aplicación de recursos y fondos**
- 4. Uso responsable y transparente de la información**
- 5. Conflictos de interés**
- 6. Desarrollo permanente e integral**
- 7. Relaciones entre el personal**
- 8. Responsabilidad profesional y laboral**
- 9. Formación de nuevos profesionales**
- 10. Seguridad, salud y medio ambiente**
- 11. Actividades políticas y contribuciones**
- 12. Algunas faltas éticas específicas**
 - A. En el trabajo en equipo y en la relación entre colegas científicos**
 - B. En publicaciones científicas**

1. Cumplimiento de las obligaciones laborales

- Todo el personal del Instituto sin distinción deberá cumplir cabalmente y sin omisiones las obligaciones derivadas de su nombramiento o contrato, apegándose estrictamente a las normas de conducta y calidad que distinguen a esta Institución y con pleno goce de sus derechos.
- El personal del Instituto deberá apegarse a la normatividad y disposiciones existentes en materia laboral o a las que se establezcan, respetando a las y los compañeras / os sin importar su nivel jerárquico o condición.
- El personal del Instituto tiene como su más importante deber el cuidado y la atención de las y los pacientes que acuden a solicitar los servicios y deberán poner a su disposición todos sus conocimientos, educación y disciplina para ofrecer la mejor atención.
- El personal de mando del Instituto deberá apoyar la formación y capacitación de las y los trabajadoras / es de salud.
- El personal del Instituto deberá cuidar de su presentación, atender con corrección, identificarse portando su gafete, uniforme y otros aditamentos o instrumentos que protejan su salud o integridad física.

2. Conocimiento y aplicación de leyes y normas

- Todo el personal deberá conocer, respetar y aplicar las leyes, reglamentos, normas, políticas, lineamientos, programas, manuales organizacionales y de procedimientos con los cuales se regula el Instituto, sean éstos de nivel federal, estatal o local.
- Los miembros del personal que participen en comités y/o jurados deberán apegarse estrictamente a los términos de las reglas previamente acordadas, sean estas públicas o privadas. Asimismo, deberán tratar con justicia e imparcialidad todos los asuntos planteados, y a las y los participantes y/o candidatas / os.
- Todo el personal deberá conducirse con honestidad e integridad en todos los aspectos del trabajo para prevenir comportamientos que estén fuera de la ética profesional o de la ley.
- No deberán elaborarse normas y/o procedimientos ni modificar la operación o aplicación de los mismos con el fin de justificar el trabajo de una persona; tampoco hacer o permitir que las normas y procedimientos que se elaboren den lugar a interpretaciones discrecionales que afecten al desempeño de otras áreas o dependencias.
- No se deberá de interpretar o incumplir la normatividad para buscar un beneficio personal, familiar o para beneficiar o perjudicar a un tercero.

3. Uso y aplicación de recursos y fondos

- Los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales deberán ser asignados y utilizados exclusivamente para el beneficio del Instituto, así como para el cumplimiento adecuado de su Misión.
- Los recursos deberán ser asignados y utilizados bajo principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia, honradez e imparcialidad de tal manera que se garantice el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.
- Se deberá realizar un uso adecuado y comprobación estricta de los recursos financieros, materiales, tecnológicos o de otra índole, proporcionados para el desempeño de las diferentes tareas que se desarrollan en el Instituto, lo que implica su cuidado, evitando cualquier daño a bienes e instalaciones.
- Los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales no deberán utilizarse o desviarse para beneficio personal o de terceros.
- No deberán retirarse de las oficinas los recursos o materiales proporcionados para el desempeño de las diferentes tareas, ni hacer uso de estos para asuntos personales.

4. Uso responsable y transparente de la información

- Se deberá proporcionar la información a la sociedad de manera veraz y oportuna, sin criterios de discrecionalidad, utilizando los conductos adecuados, siempre y cuando se tenga pleno conocimiento de la información.
- Se deberá actuar con honestidad, transparencia, imparcialidad, cuidado y dedicación en la elaboración y preparación de la información interna y de aquella, que por su naturaleza se dirija a instancias externas.
- Se deberá cumplir con todas las leyes y regulaciones sobre los libros, registros, archivos, documentos e información, tanto públicos como privados que se manejen en el Instituto.
- El personal no deberá alterar ni ocultar registros y demás información interna del Instituto con el fin de obtener beneficios económicos o de otra índole (viáticos, compras, etc.).
- El personal no deberá utilizar, compartir, alterar u ocultar información que perjudique la Misión, las funciones y estrategias del Instituto o con el fin de favorecer o perjudicar a un tercero.
- No se deberán alterar movimientos para ocultar la verdadera naturaleza de una transacción (pagos a una persona cuando en realidad se hicieron a otra, cuentas de gastos que no reflejen sus detalles, alterar y/o manipular libros y registros, entre otros), para obtener algún beneficio personal.

5. Conflictos de interés

- Se deberán evitar situaciones donde los intereses personales puedan interferir con los del Instituto, cualquier situación en la que un miembro del personal pueda beneficiarse económica o personalmente como resultado de su posición y función en el Instituto (por ejemplo: recibir dinero, regalos y viajes; tener relación con la prestación de un servicio que brinda un organismo privado; referencia de pacientes a instalaciones específicas, entre otros).
- El personal deberá evitar tener intereses económicos que influyan en sus decisiones o acciones como miembros del Instituto (por ejemplo: participación accionaria en empresas privadas relacionadas; acuerdos de negocios, entre otros).
- Los miembros del personal deberán cuestionar la ética y legalidad de una oferta que realice algún proveedor o algún miembro del personal, a cambio de la compra y/o evaluación de cualquier producto o servicio (por ejemplo: otorgar comisiones, subsidios o incentivos, viajes, apoyos y/o rebajas).
- No deberán obtenerse beneficios personales influyendo en el resultado de alguna transacción comercial. No es ético de parte del personal pedir o recibir de las empresas proveedoras regalos o favores personales de ningún tipo.
- Deberán abstenerse de participar en un comité y/o jurado, aquellos miembros del personal que tengan compromisos previos con algún asunto, participante, candidato o con otro miembro del comité y/o jurado relacionados con el fallo.

6. Desarrollo permanente e integral

- Se deberá buscar de manera permanente la actualización y formación profesional del personal del Instituto para el mejoramiento del desempeño, en todos los niveles.
- El personal deberá aprovechar las actividades de capacitación y desarrollo que se brinden y promuevan, tanto interna como externamente, y demostrar disposición para lograr la mejora continua en el desempeño laboral.
- Se deberán brindar las facilidades necesarias al personal a su cargo que así lo solicite, para tomar cursos de formación y/o capacitación que promueva y organice el Instituto.
- El personal deberá rechazar realizar actividades ajenas a la Institución que afecten su desempeño laboral.
- El personal no deberá dejar de asistir a un curso al que esté inscrito, pues estaría desperdiciando recursos del Instituto y negando a otra / o compañera / o la oportunidad de mejorar su desarrollo profesional.

- El personal deberá participar en todos los programas de índole federal que se instituyan con el fin de mejorar su calidad de vida tanto personal, como profesional y laboral (Programas de Profesionalización, Estudios de Clima Organizacional, Programa de Cultura Institucional, Programa Nacional de Cultura Física y Deporte, entre otros).

7. Relaciones entre el personal

- Se deberá promover el trato equitativo, amable y cordial entre compañeras y compañeros de trabajo, interactuando con respeto, cortesía y justicia, con independencia de género, preferencias, orientaciones, capacidades especiales, edad, religión, origen o nivel jerárquico, respetando en todo momento los derechos humanos de mujeres y hombres.
- El trato debe basarse en la colaboración profesional y el respeto mutuo, y no en razón de una diferencia jerárquica, trabajando en conjunto en la toma de decisiones para lograr la excelencia en el desempeño orientado al cumplimiento de la Misión.
- Se deberá reconocer los méritos obtenidos por superiores, colaboradoras / es y compañeras / os, evitando la apropiación de ideas o iniciativas.
- Todo el personal tiene derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso, hostigamiento, amenaza o discriminación de cualquier índole: laboral o sexual.
- Se deberán proporcionar las mismas oportunidades de trabajo y promoción a todas las personas, mujeres y hombres, que estén calificadas para realizarlo.
- No se deberá hacer uso indebido de una posición jerárquica para faltar al respeto, hostigar, amenazar, acosar o solicitar favores sexuales, económicos o de cualquier índole a colaboradoras / es y compañeras / os. Tampoco ofrecer un trato preferencial injustificado.
- Los miembros del personal deberán abstenerse de hacer comentarios desleales sobre otro miembro, que perjudiquen su reputación, buen nombre, calidad moral y prestigio personal o del Instituto en general.

8. Responsabilidad profesional y laboral

- Se deberá requerir, aceptar y ofrecer crítica honesta y constructiva a los trabajos profesionales en el campo de cada especialidad.
- Se deberá reconocer los errores y corregirlos, así como dar crédito a todo aquello que contribuya a evitarlos o a mejorar el trabajo.
- Se deberá apoyar a las y los colegas, compañeras / os y colaboradoras / es en su desarrollo profesional.

- El personal deberá actualizarse permanentemente en todos aquellos conocimientos y capacidades que den excelencia al servicio profesional.
- Se deberá ofrecer siempre a las y los pacientes el tiempo, la dedicación y la eficiencia como partes fundamentales de la responsabilidad profesional. También es conveniente mantenerles ampliamente informadas / os sobre el tratamiento o los procedimientos que tienen que seguir.
- Al decidir el nombramiento de un miembro de cualquier comité y/o jurado, se deberá procurar elegir a una persona reconocida públicamente como experta en la materia, imparcial y honesta.
- Todo el personal deberá respetar los contratos, convenios o responsabilidades asignadas.
- Todas las decisiones que se tomen como servidor / a público / a de la Institución, sin importar el cargo, puesto o comisión, deberán estar apegadas a la Ley y a los valores contenidos en el Código de Ética de la Administración Pública Federal y en el Código de Conducta del Instituto.
- Ningún miembro del personal deberá evadir sus responsabilidades, evitando tomar decisiones que no sean necesarias.
- Ningún miembro del personal deberá calumniar o evaluar injustamente a un / a colega en su desempeño laboral, académico o científico.

9. Formación de nuevos profesionales

- Se deberá apoyar a las nuevas generaciones de profesionistas en su formación y en su desarrollo personal, cultivando sus aptitudes, y con ello crear profesionales con la más alta calidad técnica y humana.
- La plantilla docente deberá vigilar que las nuevas generaciones reciban conocimiento completo en las diferentes áreas de la cardiología y ramas afines y que cumplan con las necesidades de trabajo que se requieren.
- Constituyen faltas éticas en la formación de profesionales:
 - La negligencia en la entrega de elementos necesarios para su formación.
 - La imposición de formas y/o sistemas de trabajo que atenten contra la salud.
 - La utilización de presiones académicas para conseguir fines sentimentales, pecuniarios o de otra índole diferente a la académica.
 - El incumplimiento de las obligaciones contraídas con el desarrollo del Programa de Estudios o de Trabajo establecido para la formación de los recursos humanos.

- El delegar las responsabilidades del / la profesor / a titular del curso a las / los adjuntas / os o ayudantes, sin causa justificada.

10. Seguridad, salud y medio ambiente

- Proveer al personal, pacientes y visitantes de un medio ambiente de trabajo seguro, higiénico y saludable.
- Proteger el medio ambiente y minimizar el impacto de las operaciones del Instituto en la tierra, aire y agua, utilizando racionalmente los recursos, tales como agua, energía eléctrica y papel.
- Realizar procedimientos de operación seguros que salvaguarden la salud del personal médico y la de sus compañeros / as.
- Mantener y utilizar sistemas de control de contaminación.
- Aplicar las normas y procedimientos establecidos para el cuidado de las personas en situaciones de emergencia (Programa Interno de Protección Civil y Hospital Seguro).

11. Actividades políticas y contribuciones

- El Instituto reconoce la obligación y derecho del personal de votar y ser activo en política; sin embargo, existen limitaciones legales en cuanto al uso de fondos del Instituto para cualquier contribución con las elecciones o con actividades proselitistas.
- Las siguientes acciones no serán permitidas en circunstancia alguna:
 - Incluir cualquier contribución en cuenta de gastos o cualquier otra cuenta que tenga que absorber el Instituto.
 - Incluir en cuenta de gastos, el costo de boletos de eventos para recaudar fondos o para asuntos políticos, aún cuando se discutan negocios del Instituto.
 - Usar propiedades, instalaciones o personal del Instituto para cualquier tipo de actividad política.
 - Permitir a cualquier candidata / o usar instalaciones del Instituto para hacer campaña política o prestar cualquier instalación del Instituto para alguien involucrado en una campaña política.
 - Usar el servicio de correo electrónico, teléfono, fax, fotocopiado, etc., para fines proselitistas.

12. Algunas faltas éticas específicas

A) En el trabajo en equipo y en la relación entre colegas científicos

- La adulteración, destrucción, hurto o apropiación de elementos de la experiencia científica que pertenecen al grupo y que son necesarios para realizar la investigación o formar a las y los investigadoras / es jóvenes.
- Impedir y/o negar el acceso a la información necesaria para la mejor interpretación y entendimiento de la experiencia científica efectuada por el grupo.
- Difundir y/o dar a otros deliberadamente, de manera oral o por escrito, información falsa, cambiando así el conocimiento o interpretación de la experiencia científica.
- Difundir información sobre la experiencia científica fuera del grupo de trabajo sin la autorización de éste para hacerlo.
- Evaluar deliberadamente en forma injusta proyectos de investigación, manuscritos de artículos científicos, documentos o antecedentes personales necesarios para la producción científica o para la formación de científicas / os.
- Retardar, más allá del plazo convenido o públicamente aceptado, los informes periciales necesarios para la producción científica.
- No reconocer su incompetencia en el tema que se le solicite su pericia para evaluar el trabajo de un / a colega.

B) En publicaciones

- Aparecer en una publicación como autor / a sin entenderla, sin poder explicarla o sin haber participado directamente en su desarrollo.
- No reconocer experiencias anteriores pertinentes y relevantes.
- Agregar elementos inexistentes o quitar elementos que deben ser incluidos por estar comprendidos en el diseño de la experiencia.
- No reconocer o agradecer a las personas o instituciones que posibilitaron la realización de la experiencia.

GLOSARIO

ACOSO. Forma de violencia 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.

CALIDAD DE LA ATENCIÓN MÉDICA. Otorgamiento de atención médica a las y los pacientes con oportunidad, competencia profesional, seguridad y respeto a los principios éticos, con el propósito de satisfacer sus necesidades de salud y expectativas.³

CALIDEZ. Consideración de las necesidades de las y los pacientes vistos como seres humanos integrales.

CONDUCTA. Manera en que los y las servidores / as públicos / as se comportan en el desempeño de sus funciones.

DERECHOS HUMANOS. Los que, por ser inherentes a la dignidad humana y por resultar necesarios para el libre desarrollo de la personalidad, suelen ser recogidos por las constituciones modernas asignándoles un valor jurídico superior.

DISCRIMINACIÓN. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad o 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.

ECONOMÍA. Administración eficaz y razonable de todos los recursos asignados para el desempeño de las funciones.

EFICACIA. Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

ÉTICA. Conjunto de normas morales que rigen la conducta de los y las servidores / as públicos / as.

EQUIDAD. Principio de justicia relacionado con la idea de igualdad sustantiva que debe prevalecer a favor de cualquier persona. Incluye como parte de sus ejes el respeto y la garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

HOSTIGAMIENTO. Ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas lascivas verbales, físicas o ambas.

LEGALIDAD. Actuación apegada al sistema jurídico mexicano.

LEY. Legislación aplicable en todos los ámbitos del desempeño y comportamiento.

³ Calidad de la atención médica y seguridad del paciente quirúrgico. Error médico, mala práctica y responsabilidad profesional. Héctor Gerardo Aguirre-Gas y otros, Comisión Nacional de Arbitraje Médico, México, D.F.

MISIÓN. Objetivo y compromiso social de una institución.

NORMAS. Reglas que deben observarse por los y las servidores / as públicos / as en el ejercicio de las conductas, tareas, actividades o atribuciones propias de su empleo, cargo o comisión.

POLÍTICAS. Orientaciones o directrices que rigen la actuación de una persona o entidad en un asunto o campo determinado.

PRINCIPIOS PERSONALES. Sustento del comportamiento de los y las servidores / as públicos /as ante sus obligaciones.

VALORES. Conjunto de normas de convivencia.

VISIÓN. Pensamiento enfocado en el futuro.

***“Un hospital: No debe ser solamente un local amplio y cómodo,
con todas las exigencias de la higiene, ni un gran equipo moderno,
ni un grupo de hombres sabios que prodiguen su ciencia,
ni un centro de altas investigaciones.
Se necesita el aliento humano, la voz amiga,
la palabra consoladora, esto es hacerlos acogedores.”
Dr. Ignacio Chávez Sánchez***

Comité de Ética del Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez
Junio de 2014