



REPORTE DE INVESTIGACIÓN

El código de ética de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y su influencia en los códigos de ética y de conducta de la Secretaría de Salud en México.

Dr. Cesar Medina Salgado.

Proyecto No. 644, "Ética y Administración".

Línea de Generación y/o Aplicación de Conocimiento
- Ética y subjetividad en las organizaciones.

Mayo de 2024.

Presentación

El enfoque de este proyecto de investigación, realizado por el Dr. César Medina Salgado, profesor investigador adscrito al Departamento de Administración, se centra en la influencia de los valores propuestos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en los códigos éticos y de conducta de la Secretaría de Salud en México. Se basa en la teoría de la virtud, que difiere de otros enfoques éticos al no limitarse a establecer reglas específicas, sino en promover la formación de individuos íntegros y éticamente sólidos.

Esta investigación se adentra en la pregunta fundamental de si los valores promovidos por la OMS, en su constante búsqueda de la mejora de la salud a nivel global, tienen un impacto perceptible en la formación y comportamiento ético del personal de salud en México. La teoría de la virtud ofrece un marco conceptual apropiado para este análisis, ya que no solo considera las acciones específicas, sino también las disposiciones de carácter que guían esas acciones.

La estructura del documento refleja una metodología cuidadosa y exhaustiva. Se exploran los antecedentes históricos de la OMS y se analiza su código ético, lo que proporciona un contexto para comprender los valores fundamentales que esta organización internacional promueve en el ámbito de la salud. Posteriormente, se examinan los antecedentes de la Secretaría de Salud en México en su búsqueda por establecer sus propios códigos éticos y de conducta. Esta sección busca identificar cómo la Secretaría de Salud ha abordado la cuestión ética en el pasado y qué influencias han moldeado sus políticas internas.

Finalmente, el documento culmina con conclusiones derivadas de un análisis comparativo entre los códigos éticos y de conducta de ambas entidades. Estas conclusiones pueden arrojar luz sobre la naturaleza y el alcance de la influencia de la OMS en la ética profesional y la conducta del personal de salud en México. Es posible que se identifiquen áreas de convergencia donde los valores promovidos por la OMS se reflejen en los códigos internos de la Secretaría de Salud, así como también áreas donde existan diferencias significativas que requieran atención y reflexión adicionales. En última instancia, este proyecto podría contribuir al fortalecimiento de la ética profesional en el sector de la salud en México, promoviendo un servicio más ético y centrado en el bienestar de la población.

Dr. Alfredo Garibay Suárez

Jefe del Departamento de Administración

El código de ética de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y su influencia en los códigos de ética y de conducta de la Secretaría de Salud en México

Presentación

El presente reporte es un avance más del proyecto “Ética y Administración” Desarrollado en el Departamento de Administración por el Profesor César Medina Salgado. Aprobado en el Consejo Divisional el 12 de septiembre de 1996 en su sesión 117 asignándole el número 644. El mismo presenta un avance del 70 por ciento.

El objetivo principal es determinar si el conjunto de valores propuestos por la OMS proporciona una combinación de elementos cognitivos y de valores a la Secretaría de salud en México. Los supuestos bajo los cuales descansa este conjunto hipotético se orientan hacia la conformación de los códigos de ética y de conducta en la Secretaría de salud en México a fin de influir en la formación de su personal como mejores seres humanos o personas en el desempeño de sus funciones. Este trabajo es de naturaleza exploratoria, descriptiva y en alguna medida explicativa.

El marco teórico empleado descansa en la teoría de la virtud como un marco ético cuyo enfoque no se centra en qué reglas seguir, sino en qué tipo de personas (u organizaciones) se deben ser y qué tipos de ejemplos éticos se deben imitar. Al preguntar sobre la ética de un comportamiento particular, un teórico de la virtud (o un “eticista de la virtud”) se preguntaría si algún participante de ese comportamiento está manifestando las virtudes o rasgos de carácter apropiados.

El término “virtud” no es exclusivamente un término técnico, pero tampoco se utiliza mucho en el lenguaje cotidiano. Las virtudes son básicamente rasgos de carácter positivos, como la honestidad y la generosidad. La teoría de la virtud tiene sus raíces históricas en la obra del antiguo filósofo griego Aristóteles, quien argumentó que cada virtud es un valor medio o “intermedio”. Un punto” entre dos vicios, uno de defecto y otro de exceso. Así, el coraje, por ejemplo, puede entenderse como un punto medio entre la cobardía (el defecto o la carencia), por un lado, y la temeridad (el exceso), por el otro.

Resumen

El objetivo principal es determinar si el conjunto de valores propuestos por la OMS proporciona una combinación de elementos cognitivos y de valores a la Secretaría de salud en México. Los supuestos bajo los cuales descansa este conjunto hipotético se orientan hacia la conformación de los códigos de ética y de conducta en la Secretaría de salud en México a fin de influir en la formación de su personal como mejores seres humanos o personas en el desempeño de sus funciones. Este trabajo es de naturaleza exploratoria, descriptiva y en alguna medida explicativa.

Abstract

The aim of this research paper is to determine if the set of values proposed by the WHO provides a combination of cognitive and value elements to the Ministry of Health in Mexico. The assumptions under which this hypothetical set rests are oriented towards the formation of the codes of ethics and conduct in the Ministry of Health in Mexico in order to influence the training of its personnel as better human beings or people in the performance of their duties and functions. This work is exploratory, descriptive and to some extent explanatory in nature.

Introducción

Un componente importante para la existencia plena del individuo y para su completa integración a la sociedad es la incorporación de valores a su actividad. La consideración de valores en el actuar se extiende de manera pragmática desde la planeación financiera individual eficiente hasta la adecuada apreciación de las manifestaciones artísticas humanas, incluyendo además la recta conducta personal y la coexistencia social civilizada.
(Aranda y Salgado, 2005: 34)

La ética, se ocupa de lo bueno y lo malo, lo justo e injusto y, como ya mencionamos, se deriva de términos cuyo significado es costumbre o conducta. La ética es un saber práctico y de nada sirve saber mucho de ella si no la ponemos en práctica.
(Moreno Uribe, Humberto, 2010: 14)

El problema central de este documento es determinar si los valores propuestos por la OMS logran influir en el código axiológico formulado por la Secretaría de Salud de México y en sus organizaciones con el propósito de garantizar una atención adecuada a la población. Para lograr este objetivo el trabajo de investigación se encuentra dividido en tres apartados: 1. Algunos antecedentes históricos de la OMS y su código de ética; 2. La Secretaría de salud en México: antecedentes. En busca de sus códigos de ética y de conducta; 3. Conclusiones del análisis comparativo de ambos códigos.

1. Algunos antecedentes históricos de la OMS

La Organización Mundial de la Salud (OMS) se constituyó el 7 de abril de 1948 como uno de los organismos especializados consignados en la Carta de las Naciones Unidas. Actualmente está integrada por 124 países miembros bajo la forma de Asamblea Mundial de la Salud. El primer intento de internacionalizar los problemas de salud pública se remonta al 23 de julio de 1851 con la inauguración de la

Conferencia Sanitaria Internacional de París. Veinte años antes el cólera había llegado a los países de Europa occidental y sus sucesivas apariciones generaron diversas especulaciones sobre la naturaleza de las enfermedades epidémicas en general, y sobre su relación con las condiciones sanitarias, meteorológicas y geofísicas.

En 1851 la Exposición Universal celebrada en Londres en el *Crystal Palace* de *Hyde Park* ofreció una oportunidad para un primer cambio de impresiones entre científicos ingleses, franceses, alemanes “e incluso americanos”. Como resultado práctico se celebró en 1853 el primer Congreso Internacional de Estadística en Bruselas, donde se formuló la recomendación de establecer una nomenclatura internacional para las causas de defunción.

Existieron otras conferencias internacionales con los temas siguientes: comunicaciones postales y telegráficas; pesas y medidas; patentes, marcas de fábrica y derechos de propiedad literaria; tarifas de transporte por ferrocarril; navegación y protección de la vida en alta mar; trata de esclavos, y legislación laboral. En algunos casos se constituyeron uniones públicas internacionales dotadas de oficinas permanentes, entre ellas la Unión Internacional Telegráfica (1865), la Unión Postal Universal (1874) y la Unión Internacional de Pesas y Medidas (1875). Como se verá más adelante, la primera oficina sanitaria internacional permanente no se fundó hasta poco después de terminar el siglo XIX.

Todas estas conferencias y uniones internacionales tenían carácter gubernamental, pero en la segunda mitad del siglo se organizaron un gran número de congresos y asociaciones internacionales no gubernamentales. Entre ellos destaca la larga serie de congresos internacionales de medicina. El primero de los cuales tuvo lugar en París en 1867, es decir, el mismo año en que Joseph Lister anunció el nuevo principio de la cirugía antiséptica (con el empleo del ácido carbólico) fundado en los trabajos de Pasteur sobre la fermentación. A fines del siglo se habían celebrado ya doce congresos internacionales de medicina en once países diferentes. La primera Conferencia Sanitaria Internacional se convocó con el propósito de que las doce naciones representadas llegaran a acuerdos sobre las condiciones mínimas de la cuarentena marítima y prestaran de ese modo -según dijo el Presidente de la Conferencia- “importantes servicios al comercio y a la navegación en el Mediterráneo, protegiendo al propio tiempo la salud pública”. La iniciativa de convocar esta Conferencia, celebrada en París, partió del Ministro de Agricultura y Comercio de Francia en su calidad - definida por el propio interesado - de “jefe de la administración sanitaria y comercial” de su país. Cada gobierno participante estuvo representado por dos delegados: un diplomático y un médico.

En este apartado es conveniente plantearse las siguientes preguntas: ¿qué se sabe sobre el código ético de la OMS?, ¿por qué es importante la ética para este organismo internacional?, y ¿qué valores propone y cómo busca ponerlos en funcionamiento? Para la OMS su éxito y su misión dependen en gran medida del

apego hacia un código ético porque de esta manera logra mantener el respeto y la confianza de los Estados Miembros, el público al que sirve, de sus socios y de las partes interesadas en su actuación en todo el mundo. También es fundamental para lograr el cumplimiento de sus funciones con independencia, honestidad e integridad (ver la figura 1). Los dirigentes consideran como una obligación el hacer lo correcto y es una parte esencial del carácter de la OMS en el mundo. Principalmente a la hora de tomar decisiones basados en la guía de una cultura reforzada por una elección ética adecuada.



Figura 1. Elementos facilitadores del cumplimiento de las funciones de la OMS. Elaboración propia.

¿Cuál es el ámbito de competencia del código axiológico de la OMS?, y ¿para quién es obligatorio el cumplimiento de sus principios éticos? El código ético de la OMS se aplica a todo el personal, en todo momento, independientemente de su ubicación, grado, tipo o duración del contrato con la institución. Mediante este código se promueve, fortalece y apoya una cultura ética en toda la OMS, se subraya el compromiso de la OMS con los más altos estándares de integridad y ayuda a su personal en la toma de decisiones éticas tanto en el contexto de su trabajo para la OMS como en sus interacciones personales fuera del trabajo.

Mediante este código ético se sintetiza y resume el marco rector del comportamiento de unos con otros y con sus socios, Estados Miembros, donantes y el público al que sirven, a fin de defender los principios éticos y proteger la reputación de la OMS como un organismo confiable y creíble.

Para efectos de este Código, los términos “personal de la OMS”, “usted” y “nosotros” se refieren a los miembros del personal y al cuerpo de personas no consideradas como funcionarios. “Nosotros” o “la Organización” es empleado junto con “OMS” para referirse a la Organización Mundial de la Salud. Con respecto a otras personas colaboradoras de la OMS se espera que respeten las disposiciones de este Código, y se comporten de manera profesional demostrando cortesía, decencia común y sensibilidad cultural (figura 2). Además de tratar con dignidad y respeto a todas las personas con quienes entran en contacto como parte de su trabajo con la OMS.



Figura 2. Bases del comportamiento esperado del personal de la OMS. Elaboración propia.

El personal adscrito a la OMS debe estar comprometido con los siguientes principios éticos rectores de su actuación: 1. Integridad, 2. Rendición de cuentas, 3. Independencia e imparcialidad, 4. Respeto de la dignidad, la valía, la igualdad, la diversidad y la intimidad de todas las personas, y 5. Conducta profesional. A continuación se presentan las definiciones proporcionadas por la propia OMS de cada uno de estos valores.

1. **Integridad.** Buscan demostrar el más alto grado de integridad y se comprometen a actuar de buena fe en todos los asuntos. Las cualidades rectoras de su accionar son la honradez, la veracidad, la imparcialidad y la incorruptibilidad (figura 3). Pretenden representar a la OMS desde la lealtad a la visión y la misión de la Organización, de esta forma actúan con respeto y protegen la confianza depositada en la Organización.



Figura 3. Principios rectores para la actuación del personal de la OMS. Elaboración propia,

2. Rendición de cuentas. Actúan de conformidad con los marcos reglamentarios y normativos de la OMS. Consecuentemente son responsables de sus acciones y decisiones, y deben rendir cuentas de ellas ante la Organización. Buscan respetar y salvaguardar la confidencialidad; así como también velar por el uso adecuado, eficaz y eficiente de los recursos de la OMS; y se atienen a las normas de conducta esperadas frente a todas las personas con las cuales se relacionan, tanto dentro como fuera de la Organización. Establecen su marco de actuación dentro de los límites de sus atribuciones. Además, ejercen el control y supervisión sobre los asuntos de su competencia y responsabilidad en apego con el Marco de Rendición de Cuentas de la OMS y las facultades específicas que se les pudiesen delegar.

3. Independencia e imparcialidad. La conducta del personal debe estar guiada únicamente por los intereses de la OMS y sometida a la autoridad exclusiva del Director General. Las acciones emprendidas se realizan con la máxima discreción absteniéndose de participar en actividades opuestas o que puedan parecer estar en conflicto con los intereses de la OMS, o de alguna forma dañen la reputación de la Organización. El tacto y reserva deben prevalecer en sus comunicaciones y comportamientos, en consonancia con su condición de personal vinculado con una organización internacional.

4. Respeto de la dignidad, la valía, la igualdad, la diversidad y la intimidad de todas las personas. El personal de la OMS se compromete a fomentar una cultura

inclusiva caracterizada por la dignidad y el respeto entre colegas, así como por el reconocimiento de las contribuciones individuales y la privacidad de todas las personas. En su comportamiento deben basarse en la ética y evitar cualquier forma de discriminación relacionada con el sexo, la expresión o identidad de género, la raza, la religión, las creencias o convicciones políticas, la nacionalidad, la ciudadanía, el origen étnico o social, la edad, el estado civil, la orientación sexual, la discapacidad, el idioma u otros aspectos encuadrados dentro de un ámbito personal.

5. Conducta profesional. Los miembros de la OMS y su personal deberán abstenerse de realizar cualquier conducta explotadora o abusiva y de toda forma de acoso y mala conducta. La guía de su actuación deberá apegarse en todo momento a la voluntad de no perjudicar las poblaciones a las que sirve la OMS ni a las personas con las que trabajan. El entorno laboral se debe caracterizar por brindar seguridad, respeto, salud y fomentar la capacidad de acción y decisión. En suma, su conducta profesional tiende a ser un reflejo de sus principios éticos y del compromiso personal con el mandato y los objetivos de la OMS.

Los empleados de la OMS están comprometidos con los siguientes valores fundamentales:

1. Servidores fiables de la salud pública

a) Dan prioridad a la salud de las personas.

b) Actúan y asesoran con independencia.

c) Al tomar decisiones buscan que sean justas, transparentes y oportunas.

2. Los profesionales se encuentran comprometidos con la excelencia en salud

- a) Mantienen el grado más alto de profesionalidad en el desempeño de todas sus funciones.
- b) Los mejores conocimientos científicos y técnicos disponibles guían su actuación.
- c) Buscan formarse continuamente e innovan para responder a un mundo cambiante.

3. Personas íntegras

- a) Ponen en práctica las recomendaciones otorgadas al mundo.
- b) Pretenden relacionarse con todas las personas honestamente y de buena fe.
- c) Rinden cuentas por sus palabras y acciones, y lo mismo esperan de los demás.

4. Asociados y colegas con espíritu de colaboración

- a) Colaboran con colegas y asociados para reforzar el impacto en los países miembros.
- b) Reconocen y utilizan el poder de la diversidad y la igualdad para obtener más logros colectivos.
- c) Establecen una comunicación abierta con todos a fin de aprender unos de otros.

5. Los empleados son personas preocupadas por las personas

- a) Defienden de forma valiente y desinteresada el derecho de todas las personas a la salud.
- b) Muestran compasión por todos los seres humanos y promueven enfoques sostenibles en relación con la salud.
- c) Hacen esfuerzos para que las personas se sientan seguras, respetadas, empoderadas, tratadas con justicia y debidamente reconocidas.
- d) Fomentan una cultura en la que no tengan miedo de hablar cuando sean víctimas o testigos de cualquier forma de conducta indebida, para que el esfuerzo colectivo en pro de un comportamiento ético sea sostenido y fructífero.

Todo este conjunto normativo concluye con la siguiente rúbrica.

Como condición previa para el nombramiento, y según queda reflejado en la evaluación al final del año de su desempeño (ePMDS), han leído, aceptado y acordado cumplir lo siguiente:

Juramento de cargo y lealtad a la OMS: «Solemnemente juro (prometo, afirmo, declaro) que ejerceré con entera lealtad, discreción y diligencia las funciones que se me confíen como funcionario internacional de la OMS, que las desempeñaré y ordenaré mi conducta sin otra mira que el servicio de la Organización, y que no solicitaré ni aceptaré de ningún gobierno, ni de ninguna autoridad ajena a la Organización, instrucciones sobre el cumplimiento de mis deberes.»

Compromiso de la OMS con el Código de Ética: «Solemnemente juro (prometo, afirmo, declaro) que respetaré en todo lo que haga, tanto en mi vida profesional como en la personal, los valores, principios, compromisos y obligaciones contenidos en el presente Código, y que haré todo lo que esté en mi mano para cumplir las normas de conducta y evitar todas las formas de conducta indebida que se establecen en el mismo, así como para aplicar el principio de “no hacer daño”.»

Carta de Valores de la OMS.

Estatuto del Personal y Reglamento de Personal de la OMS.

Código de Ética de la OMS: Marco de Orientación.

En el siguiente apartado se presentan algunos antecedentes históricos de la secretaría de salud en México a fin de entender su trayectoria y su propuesta para un código de conducta (axiológico) rector de las acciones de todo su personal en instituciones sanitarias a su cargo en el país. Y a partir de este código se puede construir el perfil ideal del trabajador mexicano de la salud.

2. La Secretaría de salud en México: antecedentes. En busca de sus códigos de ética y de conducta

La problemática sanitaria de México ha estado en la mesa de debate desde la creación de la Asamblea Constituyente de Querétaro, estableciéndose desde entonces los cimientos del sistema jurídico mexicano de la salud. La Constitución de 1917 dio gran importancia a los conceptos de salubridad, higiene y salud.

La Secretaría de Salud fue antecedida por el Departamento de Salubridad (1917) y por la Secretaría de Asistencia Social (1937). Transcurridos dos meses del congreso de asistencia, el presidente Manuel Ávila Camacho expidió el 15 de octubre de 1943 el decreto para fusionar las instancias anteriores y así dar origen a la Secretaría de Salubridad y Asistencia, con el doctor Gustavo Baz Prada como primer secretario de salud.

Ese mismo año (1943) se crearon el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Hospital Infantil de México (actualmente Hospital Infantil de México “Federico Gómez”) y la Sociedad Mexicana de Higiene. Un año más tarde se inaugura el Instituto Nacional de Cardiología y en 1946 lo hace el Hospital de Enfermedades de la Nutrición y el Instituto Nacional de Cancerología.

Para 1964 durante el gobierno de Adolfo López Mateos se reorganizan los servicios de la Secretaría y se establecieron, separadamente, la Subsecretaría de Salubridad y la de Asistencia, se crearon además nuevas direcciones generales. Fue en 1984, con Guillermo Soberón Acevedo como secretario de salud, cuando se dio la reforma

más profunda de la medicina oficial: la adición al artículo cuarto¹ de la Constitución, estableciendo el Derecho a la Protección de la Salud. Además, se aprobó la Ley General de Salud; la Secretaría de Salubridad y Asistencia se transformó en la actual Secretaría de Salud, y los servicios de salud para la población no asegurada se descentralizó a los gobiernos de los estados.

En los siguientes 10 años las actividades de la Secretaría se centraron en la promoción y protección de la salud, llevadas a cabo principalmente en áreas rurales y zonas marginadas de las ciudades. Otra de sus acciones fue la creación de los programas y servicios de planificación familiar y paternidad responsable.

Entre 1983 y 1988, se adicionó al artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el Derecho a la Protección a la Salud. Y en el año 1985 la Secretaría de Salubridad y Asistencia se transforma finalmente a la Secretaría de Salud. A la vez, se empiezan a generar estrategias importantes para la población como el Programa Nacional de Salud en 1994 y el Programa de Vacunación Universal (www.gob.mx/epn/es/articulos/70-aniversario-de-la-secretaria-de-salud).

Actualmente, la Secretaría de Salud, como dependencia del Poder Ejecutivo, se encarga primordialmente de la prevención de enfermedades y promoción de la salud de la población, y tiene como **misión** establecer las políticas de Estado necesarias para que la población ejerza su derecho a la protección a la salud. Su **visión** es

lograr un Sistema Nacional de Salud Universal, equitativo, integral, sustentable, efectivo y de calidad, con particular enfoque a los grupos vulnerables, a través de:

1) el fortalecimiento de la rectoría de la autoridad sanitaria y la intersectorialidad;

2) la consolidación de la protección y promoción de la salud y prevención de enfermedades, así como la prestación de servicios plurales y articulados basados en la atención primaria;

3) la generación y gestión de recursos adecuados;

4) y la evaluación e investigación científica, fomentando la participación de la sociedad con corresponsabilidad (www.insp.mx/avisos/78-anos-de-la-secretaria-de-salud).

El código de conducta de la Secretaría de salud se sustenta en el Código de Ética de la Administración Pública Federal (ver figura 4). Este último es un documento marco para todas las entidades y dependencias del Sector Público porque establece el conjunto de principios, valores y reglas de integridad, conforme a los cuales deben actuar todas las personas servidoras públicas. Atendiendo a los objetivos, misión y visión de la dependencia o entidad de que se trate” (DOF. 08/02/2022 Art. 3, Secc. III).

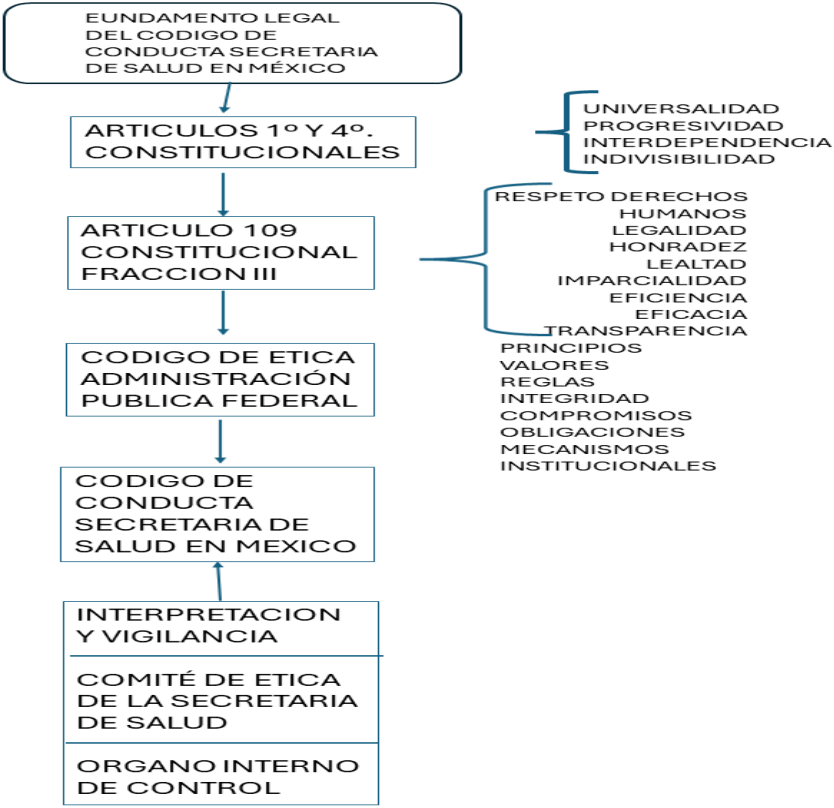


Figura 4. Fundamento legal del Código de conducta de la Secretaría de Salud en México. Elaboración propia

El Código de ética de la Administración Pública Federal define los valores del servicio público en su Artículo 13. Para el adecuado ejercicio del servicio público, es importante contar con un ambiente laboral apropiado y así lograr incidir de forma

directa e indirecta en la sociedad, conforme a los valores de: respeto, liderazgo, cooperación y cuidado del entorno cultural y ecológico. A continuación, se listan los valores propuestos por el Código de Ética y sus definiciones.

Legalidad. Los servidores públicos hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

Honradez. Los servidores públicos se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

Lealtad. Los servidores públicos corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

Imparcialidad. Los servidores públicos dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o

personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

Eficiencia. Los servidores públicos actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

Adicionalmente a los antes mencionados todo servidor público debe anteponer los valores siguientes en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones:

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

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

3. Respeto a los Derechos Humanos.- Los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los

derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

4. Igualdad y no discriminación.- Los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

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

6. Entorno Cultural y Ecológico.- Los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y

conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

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

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

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

10. Transparencia. Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera

proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

11. Rendición de Cuentas. Los servidores públicos asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía (Acuerdo de la Secretaría de la Función Pública. DOF. 20/08/2015).

A continuación, en la figura 5 se buscan equiparar los valores rectores del accionar de la OMS con los de la Secretaría de salud mexicana expresados en su Código de Conducta. Es pertinente destacar la relevancia dada en la documentación oficial a las normas, pero no a las sanciones, ni a los procedimientos de denuncia en caso de incumplimiento. La equiparación de valores pretende observar si existe algún paralelismo entre ambos códigos axiológicos. También se puede observar en ambas propuestas la combinación de valores: universales; humanos; morales; políticos; laborales y empresariales. Como se indica en la figura 5 la OMS (11 valores en azul) y la secretaria de salud (10 valores en verde) comparten de manera directa al menos tres determinaciones: a) igualdad, b) integridad y c) respeto (rosa). En este sentido Rokeach (1973) afirma: Cuantas más conexiones tenga un valor con otros, más importancia tendrá, más central será y, por lo tanto, más resistente al cambio; por el contrario, los valores con menos conexiones serán menos importantes y su resistencia al cambio será menor (citado en Páez, 2014: 133). El resto de valores

propuestos por la OMS se pretendieron homologar en México. Quizás para dar cumplimiento a lo prescrito por la OMS en México, ya que forma parte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). De este primer análisis se encontró como hallazgo la ausencia de la Rendición de cuentas en México como una parte del documento publicado en el Diario Oficial en 2022. Aunque en un acuerdo publicado el 20 de agosto de 2015 ya se incluía a la rendición de cuentas como un valor normativo de actuación para el personal de la Secretaría.

Organización Mundial de la Salud		Secretaria de Salud
CONDUCTA PROFESIONAL		VOCACION DE SERVICIO
DIGNIDAD		COLABORACION
DIVERSIDAD		COMPROMISO
	IGUALDAD	
IMPARCIALIDAD		TRABAJO EN EQUIPO
INDEPENDENCIA		RESPONSABILIDAD
	INTEGRIDAD	
INTIMIDAD		SENSIBILIDAD
RENDICIÓN DE CUENTAS		
	RESPECTO	
VALIA		ORGULLO

Figura 5. Comparativo de los valores de la OMS y la Secretaría de Salud de México. Elaboración propia.

La Secretaría de Salud mexicana asume dentro de estos 10 valores tan solo a seis de ellos definiéndolos como se presentan a continuación:

Responsabilidad. Significa estar comprometido/a con las labores por realizar y se está consciente de los alcances o consecuencias que ello implica.

Igualdad. Significa estar comprometido/a con el principio ético y jurídico orientado al reconocimiento de la diferencia de las personas y su igual valor ante la ley y la justicia, así como el derecho a la no discriminación por motivo de sexo o cualquier otro.

Trabajo en equipo. Significa conocer y respetar las habilidades de las y los compañeros, y mantener con ellas/os relaciones cordiales y de cooperación, orientadas siempre a un objetivo común señalado por la Institución.

Colaboración. Significa la o el servidor público de la salud deberá estar dispuesto/a a aceptar y facilitar las revisiones de los procesos que la Institución tenga a bien practicar.

Integridad. Según la Real Academia de la Lengua Española, integridad En el contexto de la atención a la salud, significa negarse a aprovechar la información, los bienes muebles e inmuebles, el instrumental médico o de educación, de promoción o de prevención, pertenecientes a la Secretaría y dedicados a atender a las y los usuarios, para fines de lucro o cualquier otro fin personal.

Sensibilidad. Significa tomar en cuenta las opiniones de las personas usuarias sobre los servicios prestados por la institución y responder a sus demandas en la medida de su factibilidad.

Los siguientes párrafos son muy parecidos al compromiso firmado por los integrantes de la OMS (http://cneqsr.salud.gob.mx/contenidos/descargas/codigo_conducta.pdf) donde reafirman su compromiso institucional².

*Bajo estos valores, Mi Código se convierte en un pacto personal, entre las personas usuarias y yo, por eso:
Respeto mi trabajo, sigo el Código de Conducta
Trabajo por la igualdad y la no discriminación por motivo alguno
Soy responsable en mi trabajo, sigo el Código de Conducta
Colaboro en mi trabajo, sigo el Código de Conducta
Me comprometo con mi trabajo, sigo el Código de Conducta*

Trabajo de tal manera que estoy siempre orgulloso/a de mi trabajo, sigo el Código de Conducta

Ayudo y apoyo a mis compañeras/os y a las personas que solicitan mis servicios, sigo el Código de Conducta

Y al mismo tiempo me obligo a establecer un pacto comunitario, por eso:

Unamos nuestro esfuerzo, sigamos nuestro Código de Conducta

Con nuestro Código de Conducta hacemos las cosas mejor

Nuestro Código de Conducta nos identifica y nos une

Realizar con profesionalismo las tareas que corresponden al puesto, sin descuidar las que le sean encomendadas explícitamente.

Estar dispuesto/a ha aprender y ampliar los conocimientos que obtenga por sí misma/o ó a través de la capacitación, para mejorar el desempeño de las actividades encomendadas.

Reconocer las propias limitaciones y pedir ayuda cada vez que se tenga una duda o que la persona enferma requiera atención especial.

Atender de manera cálida y humana a las y los usuarios del servicio.

Brindar con mesura, prudencia y calidez a la o el usuario la información que solicita, respetando la dignidad; en el caso de que no se conozca dicha información, enviarle hacia un área mejor informada.

Como organismo dedicado a la atención de la salud, la Institución participa en labores de investigación y desarrollo, sujetas a protocolos muy estrictos, de acuerdo con el método científico y la ética.

La participación en estas actividades exige aprender y dominar habilidades nuevas.

El personal podrá compartir su tiempo laboral para actividades docentes o de capacitación, de acuerdo con las exigencias y prioridades de su jornada laboral.

El personal de salud con valores como representante de la Institución Este capítulo trata lo relativo al personal y sus relaciones con otras instituciones.

La participación del personal de salud con otras instituciones deberá ser del conocimiento de las autoridades de la Secretaría.

No se podrán anteponer intereses personales a las labores propias de la Institución, ni perjudicar sus intereses, ni contravenir las leyes que rigen el servicio público.

No se deben aceptar retribuciones de ningún tipo, por trabajos realizados en beneficio de otras instituciones, salvo que ello esté previsto en convenios que involucren a la Institución a la que pertenece el/la trabajador/a o cuando se trate de estímulos autorizados por esta.

En la figura 6 se muestran las instituciones obligadas al cumplimiento del código de conducta propuesto por la Secretaria de Salud mexicana.

Código de conducta
Ámbitos de aplicación y obligatoriedad
Centros Nacionales de:

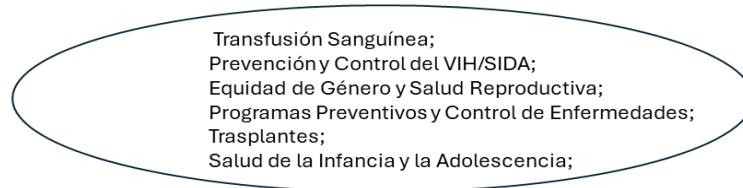


Figura 6. Instituciones obligadas al cumplimiento del Código de conducta de la Secretaría de salud en México. Fuente: DOF, 22/08/2023

Como se puede observar estas instituciones atienden grandes problemáticas de la sociedad mexicana. Por ello es importante difundir entre los empleados y los pacientes los valores rectores de las acciones de salud en cada una de ellas.

3. Conclusiones del análisis comparativo de ambos códigos.

Para iniciar este montaje axiológico ideal se debe reconocer a la teoría de la virtud como un marco ético cuyo enfoque no se centra en qué reglas seguir, sino en qué tipo de personas (u organizaciones) se deben ser y qué tipos de ejemplos éticos se deben imitar. Al preguntar sobre la ética de un comportamiento particular, un teórico de la virtud (o un “eticista de la virtud”) se preguntaría si algún participante de ese comportamiento está manifestando las virtudes o rasgos de carácter apropiados.

El término “virtud” no es exclusivamente un término técnico, pero tampoco se utiliza mucho en el lenguaje cotidiano. Las virtudes son básicamente rasgos de carácter positivos, como la honestidad y la generosidad. La teoría de la virtud tiene sus raíces históricas en la obra del antiguo filósofo griego Aristóteles, quien argumentó que cada virtud es un valor medio o “intermedio”. Un punto” entre dos vicios, uno de

defecto y otro de exceso. Así, el coraje, por ejemplo, puede entenderse como un punto medio entre la cobardía (el defecto o la carencia), por un lado, y la temeridad (el exceso), por el otro.

Para Aristóteles, existen tres formas de “acción humana”: la especulación (*theoría*); el hacer (*poíeo*), es decir, la actividad artística y técnica en cuanto producción o transformación de objetos exteriores al hombre; y el obrar (*praxis*), es decir, la acción ubicada dentro del sujeto. Esta distinción fue recogida por los escolásticos, y a través de ella diversificaron el orden moral en relación con el orden técnico o artístico.

De esta forma, el valor moral pertenece al nivel práctico de lo humano, en cuanto distinto del nivel teórico y de los niveles técnico y artístico. Esto podría relacionar el valor moral con la actividad humana, no en cuanto que tal actividad produce obras externas, sino en cuanto es actividad producida por el hombre. Por lo anterior, el valor moral se coloca en la estructura de la acción humana en cuanto humana. Es decir, en cuanto la acción humana define al hombre mismo. El valor moral tiene por materia a las acciones libres donde el hombre se define a sí mismo.

Para completar las ideas precedentes se recuperan las opiniones expresadas en el Nuevo Diccionario de Teología Moral (1992:1828) sobre el concepto de valor donde se le designa como la perfección, lo deseable, lo preferible, lo normativo y lo

anticipado. En consecuencia, puede ser una cualidad intrínseca al objeto productor de respeto, admiración, estimulación, y afecto en el sujeto. Esta definición expresa una síntesis entre lo objetivo y lo subjetivo del concepto de valor. Por lo anterior se asume el concepto de valor como una cualidad, a la cual se le asigna una significación personal y/o colectiva, desde el entorno familiar, social, ligados a la cultura.

Los valores se consideran como estructuras del conocimiento (criterios) a través de los cuales una persona asume actitudes para estar en posibilidad de elegir y realizar acciones de un modo determinado. Una función primordial de los valores consiste en convertirse en patrones o guías para la vida de los seres humanos. Es decir, el concepto de valor es aplicado al ser humano, sus actitudes y parámetros para conducirse y tomar decisiones. "Desde un punto de vista socioeducativo, los valores son considerados referencias, pautas o atracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de otra persona, dan orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social" Denis Santana, Lourdes(2003 citado en Ministerio de Educación (2020:14)).

La Axiología es la ciencia encargada de estudiar los valores, y el concepto axiológico de la palabra "Valor" es trabajado primeramente por Nietzsche, que es quien inicia de alguna manera la Filosofía de los Valores. Esto no quiere decir de ningún modo que la filosofía axiológica estuviera fuera de la Filosofía en sus comienzos. Desde

las reflexiones de Platón, quien junto con Aristóteles, elabora escalas de valores, lo que más tarde desarrollan Locke, Hume, Spencer, Sartre y otros filósofos (citado en Medina, 2007 :370).

Resulta importante descubrir para la teoría de la virtud qué tipo de personas deberían ser en función del carácter. Hay al menos dos caminos para descubrir qué tipo de personas se deberían ser. Una es preguntar qué características necesita tener una persona para prosperar. Es decir, prosperar y vivir una buena vida como parte de una comunidad saludable. La otra es pensar en ejemplos: cuando se imagina a una buena persona, ¿qué tipo de persona se debería imaginar? Esto podría implicar pensar en una persona real en su propia vida a quien se admira (quizás un maestro o mentor favorito), o pensar en cómo sería una persona ideal imaginaria. La teoría de la virtud sugiere una vez que se pueda imaginar cómo es una buena persona. Las personas deben comportarse en cualquier situación como se comportaría esa persona.

Los teóricos de las virtudes también tienden a interesarse por el proceso mediante el cual los individuos adquieren diversas virtudes. A menudo se señala que las virtudes (y los vicios) son hábitos, y que los hábitos se adquieren por repetición. Esto da especial importancia a las acciones individuales.

Con estas ideas en mente las respuestas son insuficientes y abren una pléyade de cuestionamientos. En este documento se recuperan los valores propuestos por la OMS, los cuales son reivindicados por la Secretaría de salud teniendo en cuenta las determinaciones expresadas en sus códigos axiológico y de conducta. Como se mencionó en párrafos superiores ambas instituciones buscan conducir a su personal fundamentalmente por el camino decisorio bajo la égida de la igualdad, la integridad y el respeto.

Pero ¿qué pasa con el resto de los valores?, ¿cómo hacer valer las rúbricas donde se comprometen a la realización de ciertos trabajos y no se cumplen esos pactos?, ¿cómo introyectar estos valores cuando sólo se apela al sentido normativo de ellos?, ¿por qué no se aterrizan los valores en el campo de la salud?, ¿dónde están las sanciones?, ¿qué hacer cuando un empleado federal le grita a una persona de la tercera edad por exigir sus derechos?, ¿qué hacer cuando amputan los médicos el órgano equivocado? Las respuestas a estas preguntas se muestran marginales e insuficientes con la simple enunciación y definición de valores. Quizás habrá que pedir ayuda a otros campos disciplinarios como el Derecho.

Referencias

Aranda Barradas, Juan Silvestre y Salgado Manjarrez, Edgar (2005). La formación de valores en el ser humano, *Innovación Educativa*, vol. 5, No. 28, septiembre-octubre, pp. 33-43.

Compagnoni, Francesco (1992). Marciano Vidal, Francesco Compagnoni, Giannino Piana, S. Privitera (Eds.). *Nuevo diccionario de teología moral*, 2ª. ed. España: San Pablo Comunicación.

Denis Santana, Lourdes. (2003). *Clasificación de las teorías sobre ética y valores* (no menciona editorial). Citado en Ministerio de Educación (2020). “Fortalecemos Valores, Principios y Virtudes”, UNEFCO, Tarija, Bolivia.

Diario Oficial de la Federación 08/02/2022 en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5642176&fecha=08/02/2022#gsc.tab=0

Diario Oficial de la Federación 22/08/2023 en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5699379&fecha=22/08/2023#gsc.tab=0

Foucault, Michel (1979). *La microfísica del Poder*, España: Ediciones La Piqueta.

https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/code_of_ethics_full_version-es.pdf?sfvrsn=2393d888_14&download=true

http://cneqsr.salud.gob.mx/contenidos/descargas/codigo_conducta.pdf

http://cnts.salud.gob.mx/descargas/2_DOF-ACUERDO_20_DE_AGOSTO_DE_2015_COMITES_DE_ETICA_CON_NOTA_INTRODUCTORIA.doc_131015.pdf

Medina, Dilenia (2007) “Estudio de la conceptualización de valor y las estrategias de transmisión y/o construcción de valores utilizadas por los maestros en centros públicos y privados del primer ciclo del nivel Básico. Santo Domingo 2003. *Ciencia y Sociedad*, vol. XXXII, núm. 3, julio-septiembre, pp. 364-420.

<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/19727/Glosario%20de%20Etica%20Teol%C3%B3gica.pdf?sequence=1&isAllowed=y> p.213.

<https://www.insp.mx/avisos/78-anos-de-la-secretaria-de-salud>

<https://www.gob.mx/ejn/es/articulos/70-aniversario-de-la-secretaria-de-salud-12999#:~:text=Por%20decreto%20Presidencial%2C%20el%2015,primer%20secretario%20de%20la%20dependencia.>

<https://www.who.int/es/publications/m/item/who-code-of-ethics>

Ministerio de Educación (2020). "Fortalecemos Valores, Principios y Virtudes", UNEFCO, Tarija, Bolivia

Moreno Uribe, Humberto (Coord.) (2010). *Importancia de los valores para el ejercicio ético de la profesión*, Cuerpo académico de contaduría, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Páez Gallego, Javier (2014). Teorías de valor: modelos e implicaciones educativas, *Revista de Psicología y Educación*, 2014, vol. 9, No. 1, pp. 129-149

Rokeach, Milton. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.

¹ El artículo cuarto dice Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.

² Del documento citado se debe destacar en la sección titulada: **El personal de salud con valores de profesional**. En el tercer párrafo existen dos errores ortográficos. A la letra dicen: "Estar dispuesto/a ha (sic.) aprender y ampliar los conocimientos que obtenga por sí misma/o ó (sic) a través de la capacitación, para mejorar el desempeño de las actividades encomendadas"