



PROYECTO CÓDIGO DE ÉTICA

**DIRECCIÓN
SERVICIO DE SALUD
ACONCAGUA**

San Felipe, Febrero 2017



ÍNDICE.

I. Presentación

II. Introducción

III. Definiciones Código de Ética

**IV. Visión, Misión de la Dirección del Servicio de Salud
Aconcagua**

V. Valores

VI. Grupos de interés por Valores

**VII. Mecanismos para hacer Consultas o Denuncias y
Sanciones.**

VIII. Glosario.



I. Presentación

Estimadas y estimados funcionarios/as:

Tengo el agrado de presentar el Código de Ética Institucional, resultado del trabajo comprometido de los funcionarios /as de la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua, el cual se funda en la Agenda de Probidad y Transparencia impulsada por el Estado, para el fortalecimiento de la probidad y ética pública de la institucionalidad.

El presente Código es una guía de conducta para los funcionarios y funcionarias, que establece directrices de ética pública y respeto por los valores que queremos estén presentes en las labores diarias, teniendo siempre en cuenta los principios que sustentan la función pública que desempeñamos.

Para alcanzar un servicio público con altos estándares éticos y legales, no es suficiente el cumplimiento irrestricto de las normas jurídicas, sino que además es necesario el compromiso y participación de todos los funcionarios/as, materializado en conductas probas, conocimiento y difusión de valores institucionales y valorización de la función pública, así lograremos una sana convivencia laboral y una institución de excelencia, reconocida por sus funcionarios /as y usuarios, al servicio de la salud del valle de Aconcagua.

Agradezco el aporte de cada funcionario y funcionaria y los invito a conocer, aplicar y difundir lo expuesto en este documento.

Vilma Olave Garrido
Directora Servicio de Salud Aconcagua



II. Introducción

El Código de Ética es el producto del trabajo que se basa en la opinión de los funcionarios y funcionarias del Servicio de Salud Aconcagua, que han respondido de manera voluntaria al levantamiento de la construcción de una cultura ética en la gestión pública, sobre la base de valores compartidos.

Para su elaboración, se realizaron las acciones indicadas en las orientaciones técnicas dadas por el Servicio Civil para este proceso, lo que permitió la participación de funcionarios, funcionarias, asociaciones gremiales, quienes trabajaron para que este Código de Ética contenga los valores de nuestra institución.

Conforme a ello, para su formulación se contempló, en forma previa, el levantamiento de información, que se realizó mediante la aplicación de la Encuesta de Percepción, cuyo formato fue proporcionado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), fue respondida por 92 personas y 10 entrevistas en profundidad (de los funcionarios/as presentes en el periodo de diagnóstico), lo que permitió recabar la opinión de los funcionarios/as de los diferentes estamentos, enfocadas a conocer su percepción respecto de las relaciones internas, conductas éticas, probidad y valores institucionales, participando un 66.7% de la dotación presente al momento de realizar las actividades.

Los objetivos de este proceso diagnóstico fueron:

- Conocer los valores que de acuerdo a la opinión de los funcionarios/as caracterizan a la institución.
- Captar la opinión de los funcionarios/as respecto de las relaciones internas y de las conductas éticas y probas de la institución.
- Identificar casos de falta a la probidad y/o ética que servirán para ejemplificar el código institucional.

Como resultado nuestro Código recoge los valores y principios más relevantes surgidos, constituyendo un estándar ético para los funcionarios y funcionarias de la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua.



III.- Código de Ética

¿Qué es el Código de Ética?

Es un instrumento en el cual se presentan los valores éticos que nos identifican y que son significativos para el desarrollo de nuestra institución. Establece el marco de referencia del comportamiento ético - valórico que desarrollamos permanentemente al cumplir nuestras funciones y en la convivencia laboral.

¿Cuál es el objetivo del Código de Ética?

Este Código es una guía de conducta de los funcionarios y funcionarias de la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua, tanto en el desempeño de su cargo, como en las relaciones con los demás integrantes de la institución, con los usuarios-beneficiarios y ciudadanía en general.

¿A quién va dirigido?

El Código de Ética está dirigido a todas las personas que trabajan en la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua, sin importar su calidad jurídica, estamento o funciones. Es también un referente para todo quienes se relacionan con nuestra institución, sean usuarios-beneficiarios, proveedores o ciudadanos en general.

IV.- Visión, Misión de la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua

Visión:

Queremos ser una Red Asistencial de Excelencia, que otorgue servicios de calidad altamente valorados por los usuarios y su familia, con un equipo de trabajo competente, innovador, participativo e integrado con la comunidad del valle de Aconcagua.



Misión:

Somos una Institución Pública que otorga servicios de salud para contribuir a mejorar la salud de las personas del Valle de Aconcagua, a través del desarrollo de una red Asistencial coordinada e integrada.

V.- Valores

Los valores identificados que nos representan como funcionarios/as de la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua son los siguientes:

1. Transparencia:

Garantizamos el derecho a los usuarios y ciudadanía de conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y decisiones del Servicio, en conformidad a las normas legales que nos rigen. Garantizamos de igual modo la adecuada información respecto a actuaciones que afectan a los funcionarios/as.

2.- Respeto:

Desarrollamos nuestras funciones con cordialidad, igualdad y tolerancia, ya sea dentro de la Institución como con nuestros usuarios- beneficiarios y ciudadanía en general, respetando siempre las diferencias y diversidad de éstos.

3.- Eficiencia:

Realizamos nuestro trabajo en forma correcta y oportuna, maximizando todos los recursos disponibles, evitando errores y pérdidas de tiempo o materiales, desempeñando las funciones encomendadas con excelencia y calidad, según el cargo o función que se nos ha asignado.

4. Compromiso:

Cumplimos las funciones públicas identificadas plenamente con los valores institucionales (Equidad, Colaboración, Participación, Excelencia, Respeto, Responsabilidad Social e Innovación), comprometiéndonos con nuestra



misión, objetivos y metas para brindar un servicio de excelencia a los ciudadanos.

5. Excelencia

La función pública se desarrolla de manera eficiente y eficaz, colaborativa, profesional y responsablemente. Se resguarda con rigor la calidad técnica de los servicios entregados, para contribuir a mejorar la salud de la población del valle de Aconcagua.

VI.- Grupos de interés por valores:

Las conductas que promovemos para construir un ambiente basado en valores identificados son:

1. Transparencia:

- a) Mantenemos el acceso a información y la entrega de ésta a la ciudadanía, de manera transparente y oportuna, atendiendo a nuestra naturaleza de institución pública, que presta servicios de salud.
- b) Fortalecemos la transparencia respecto a las decisiones que afectan a los funcionarios/as en la institución, con el objeto de potenciar las relaciones de respeto que existen en nuestra organización.
- c) Potenciamos las relaciones de confianza entre funcionarios/as y jefaturas, estableciendo y formalizando adecuados flujos y canales de información, respetando los aportes de cada integrante de la organización.
- d) Velamos por el cumplimiento de nuestro rol de funcionario público, potenciando un comportamiento acorde a los valores institucionales y que reflejen la ética de salud pública.
- e) Desarrollamos estrategias de comunicación directa y asertiva, utilizando los canales definidos por la institución, además de generar los necesarios para la adecuada expresión de diversas opiniones.

1.-Las Conductas que rechazamos en nuestro entorno laboral ligado a la Transparencia.

Rechazamos las siguientes conductas en nuestra institución: *Uso indebido de información reservada, obtener beneficio indebido o tratamiento preferencial*



utilizando la influencia del cargo o la función pública, cometer cohecho o recibir soborno, utilizar los bienes de la institución en beneficio propio o de terceros, ocupar al personal en beneficio propio, solicitar o aceptar regalos, realizar actividades políticas cuando se está ejerciendo la función pública y hacer uso de bienes, vehículos y recursos en actividades políticas.

Ejemplos:

"A veces veo a personas de mi trabajo que hacen clases y/o preparan material usando las horas de la jornada laboral"

"Se da el uso de fotocopiadora para material de estudio no relacionado con la labor"

"No se toma mucho en cuenta algunas opiniones del funcionario/a"

"Cuando se cometen errores no se denuncian, ocultándolos"

"Hay empresas que tiente a los funcionarios con regalos, los tratan de motivar de esa forma"

"Conflictos de intereses de algunos dirigentes gremiales... representándose y analizando sus propios interés por sobre la colectividad"

"El abuso en el uso de permisos gremiales, sea por su extensión o por su destinación a labores distintas a la gremial"

2.- Respeto.

- a) Mantenemos un buen ambiente laboral, basado en un trato amable y respeto mutuo, con nuestros compañeros/as de trabajo y jefaturas, logrando establecer una interacción armoniosa en nuestras relaciones laborales.
- b) Fortalecemos un ambiente de seguridad y cordialidad, permitiendo la aceptación de las limitaciones ajenas y el reconocimiento de nuestras virtudes.
- c) Brindamos un trato amable y respetuoso hacia todos quienes integramos la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua, aprendiendo aceptar y comprender a quienes nos rodean, empatizando, valorando



sus intereses y necesidades, sin anteponer, funciones, jerarquía ni calidad jurídica.

- d) Establecemos un ambiente inclusivo, no discriminándonos entre funcionarios, siendo tolerantes y respetando la diversidad de ideas u opiniones.
- e) Mantenemos la igualdad entre los funcionarios/as del Servicio de Salud Aconcagua, reconociendo la autonomía de cada uno/a y valorando el trabajo en equipo en el logro de metas comunes.
- f) Damos trato digno e igualitario a nuestros/as compañeros/as de trabajo, usuarios/as - proveedores y a la ciudadanía en general, respetando sus diferencias y diversidad.

Respeto con el medio ambiente.

- a) Como Institución de Salud, conscientes del deterioro de nuestro medio ambiente y del impacto negativo en la salud de las personas, desarrollamos y promovemos acciones efectivas para que todos/as los funcionarios/as de la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua, protejamos el Medio Ambiente.
- b) Realizamos campañas para el cuidado del agua potable y del ahorro en el consumo de energía eléctrica.
- c) Reciclamos todos aquellos materiales que permitan su reutilización, como papel, botellas de plástico y otros.

Las Conductas que rechazamos en nuestro entorno laboral ligado al Respeto.

Rechazamos las siguientes conductas en nuestra institución: *Las faltas de respeto asociadas a conductas discriminatorias, en nuestro Servicio no tratamos a nadie de manera prejuiciosa sea por razones de: sexo, edad, apariencia física, nacionalidad, orientación sexual, jerarquía, calidad jurídica, pensamiento ideológico, religioso o político, entre otras. Rechazamos toda conducta que constituya agresión u hostigamiento de forma reiterada, ejercida hacia otro trabajador, por cualquier medio y que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación de cualquier funcionario/a. Rechazamos toda conducta e insinuación de índole sexual, ya sea de carácter verbal o físico, que afecte a cualquier funcionario/a del Servicio de Salud Aconcagua. Rechazamos todo trato desventajoso, que vaya en contra del desarrollo individual y grupal de cada funcionario del Servicio de Salud Aconcagua.*



Rechazamos todo comentario prejuicioso e infundado, que desarrolle una cultura de rumor dentro de la institución. Rechazamos todo tipo de violencia de género ya sea física o psicológica ejercida contra un funcionario/a, en base a su sexo o género, que impacte de manera negativa en su identidad y bienestar social, físico o psicológico.

Ejemplos:

"He sido testigo de acoso laboral y conductas de hostigamiento dentro de mi lugar de trabajo, que han dañado las confianzas y que afectan el compromiso del trabajador en la institución".

"No tomar mucho en cuenta algunas opiniones de funcionarios/as, además cuando se toma alguna decisión que afecta directamente al funcionario/a, no lo comunican inmediatamente al afectado/a y se entera por terceros del problema".

"Me he sentido acosado/a siendo víctima de piropos subidos de tono, pero no he denunciado".

"He visto conductas de discriminación al interior de la institución, ya sea por condición sexual, opinión política o por género, que han fomentado la cultura de rumor y cahuín y que han generado un daño a nivel personal y/o laboral a algunos compañeros/as míos / mías".

3. Eficiencia

- a) Realizamos constantemente un óptimo trabajo en equipo, uniendo todas las áreas especialistas para generar un servicio de calidad por nuestro objetivo final que es el de entregar salud a todo el Valle del Aconcagua.
- b) Fortalecemos un trabajo en equipo, con énfasis en la dimensión participativa, donde todos y todas tenemos que contribuir a enaltecer la función pública.
- c) Plasmamos siempre un trabajo en equipo cohesionado, colaborando todos con el mismo ímpetu.
- d) Buscamos siempre el equilibrio del desarrollo sustentable de nuestra Institución entre el uso de los bienes y la optimización del tiempo, usando los recursos de forma eficiente.
- e) Promovemos siempre el crecimiento y desarrollo profesional de los funcionarios y funcionarias.



1.-Las Conductas que rechazamos en nuestro entorno laboral ligado a la Eficiencia.

Rechazamos las siguientes conductas en nuestra institución: Se rechaza la utilización ineficiente de los recursos, en especial tiempo y bienes; se rechaza la escasa preocupación por el desarrollo profesional, como así mismo, la distribución poco equilibrada de tareas y oportunidades para el crecimiento profesional; se rechaza el trabajo individual, hedonista y poco solidario; se rechaza la falta de compromiso en el trabajo colectivo.

Ejemplos:

"Preferencia por nuevos puestos de trabajo por compromiso político, sobre las necesidades reales de nuevos profesionales del área de la salud, con sueldos más altos que los de funcionarios con años de servicios y experiencia".

"La eficiencia y la eficacia no son los principios con que opera algunas personas en este servicio"

"En determinadas ocasiones se deja lo más importante para el último, y todos debemos andar corriendo para cumplir, eso se debe hacer con planificación y orden"

"...Muchas veces las jefaturas no bajan la información oportunamente, no invitando al equipo de trabajo completo, incidiendo en el resultado final..."

4.- Compromiso:

- a) Compartimos nuestros conocimientos, experiencias y herramientas de trabajo con otros funcionarios/as con el propósito de cumplir nuestras metas y objetivos organizacionales.
- b) Utilizamos los recursos del Servicio de manera eficiente y nunca para nuestro beneficio personal o de terceros.
- c) Cuidamos y mantenemos en buenas condiciones la infraestructura institucional.
- d) Ocupamos nuestra jornada laboral para realizar el trabajo y no desarrollamos en forma paralela otras actividades con fines distintos, sean para beneficio propio o de terceros.



- e) Trabajamos en forma correcta, honesta y leal, con nuestros valores y principios institucionales, velando por el resguardo de los bienes e intereses patrimoniales de ésta.
- f) Proporcionamos en forma transparente, íntegra y oportuna la información pública requerida por nuestros usuarios/as, proveedores o ciudadanía en general, salvo aquellos casos que la ley ha señalado como de carácter reservado.

Las Conductas que rechazamos en nuestro entorno laboral, en torno al valor del compromiso, son: que algún funcionario/a se aproveche de su posición jerárquica o de predominio para obtener una resolución que le genere beneficio personal indebido o que favorezca a un tercero, sea usuario/a, proveedor, otro funcionario/a, familiar, amistades, etc. Incidir en las decisiones de la comisión que se integre, para privilegiar o contratar personal o adquirir bienes o servicios, donde exista una relación directa o cercana, de parentesco o amistad, con él o los afectados, previendo así, cualquier potencial conflicto de interés que perjudique o afecte al Servicio. No aceptamos de nuestros usuarios/as y proveedores, regalos, invitaciones, ofrecimientos o compensación por el servicio prestado.

Ejemplos:

"La funcionaria procedió correctamente al negarse a entregar información y detalles que le solicitó una persona en forma presencial, respecto de los valores pagados por una intervención clínica de un beneficiario del Servicio de Salud, la funcionaria le explicó claramente los fundamentos sobre las prohibiciones de entregar información, en conformidad a la ley de Acceso a la Información Pública, de Privacidad de Datos y ley sobre Derechos y pacientes. Asimismo le informó la forma de cómo se realiza una solicitud de acceso a la información pública en nuestro servicio"

"Un ex. Funcionario llevó un regalo a una funcionaria de la institución para agradecer la rapidez con que se había resuelto su solicitud de copias de su hoja de vida. La funcionaria no aceptó dicho regalo."

"El baño de mi unidad tiene gran iluminación por lo que no requiere estar con las luces encendidas, sin embargo siempre se encuentra con sus luces prendidas, cuando entro las apago."



"Tenemos en nuestro Servicio un punto limpio donde se acumulan las pilas en desuso, las cuales después son retiradas para ser recicladas".

"Juntamos en nuestra institución todo el papel que no usamos, el que luego es retirado para ser reciclado."

"Cobros de horas que no han sido efectivamente no trabajadas".

5. Excelencia

- a) Generamos un modelo de trabajo en que cada acción, actividad o tarea se realice con excelencia, incluso las más mínimas, destacando una ética del trabajo colaborativo como modelo de desarrollo organizacional.
- b) En todo lugar y en todo momento, perseveramos por ser más eficientes y productivos, contribuyendo al desarrollo de mejores y mayores condiciones de salud para todos los habitantes del Valle.
- c) Perseguimos los más altos estándares de calidad en torno al desarrollo de la función pública en salud, destacándonos por la eficacia, eficiencia y motivación del quehacer, con énfasis en el bienestar y la calidad de vida, tanto de nuestros/as funcionarios/as como de la comunidad.

1.-Las Conductas que rechazamos en nuestro entorno laboral ligado a la Excelencia.

Rechazamos las siguientes conductas en nuestra institución: El trabajo individual, poco solidario y guiado exclusivamente por el logro personal; el mal uso de los recursos que no permiten u obstaculizan un trabajo eficiente; formas de trabajo que omiten o postergan la labor pública en materia de salud; escasa motivación en torno al desarrollo de las tareas asignadas o comprometidas; Consumo de alcohol y otras drogas durante la jornada laboral.

Ejemplos:

"Personas que no están capacitadas ocupan lugares con privilegios y cargos de alta responsabilidad, administrando temas altamente técnicos por personas no capacitadas..."

"La mayoría de funcionarios hacen uso de pc viendo Facebook o páginas del banco, estas situaciones son aceptadas"



"... ¿Cómo garantizar que los funcionarios guarden reserva de los temas que toman conocimiento?, Lo anterior dado que las personas llegan a cumplir una función al servicio público con cierto desconocimiento de lo que significa la ética pública y las consecuencias que puede tener, no guardar la debida reserva. Además en su formación técnica, profesional u otro, el enfoque es predominante teórico"



VIII.- Mecanismos para hacer Consultas o Denuncias y Sanciones:

Para consultar sobre aspectos relacionados al contenido y/ o aplicación de este Código, se definirá una estructura de apoyo para establecer canales permanentes de información, y se podrá remitir consultas al siguiente correo: codigoetica@redsalud.gov.cl . Dichas consultas serán analizadas y respondidas por el correo electrónico antes señalado.

Para denunciar faltas a la ética y probidad pública, que tenga conocimiento un funcionario/a, deberá hacerlo a través de su superior jerárquico.

Es obligación de todo funcionario público denunciar un hecho contrario a la probidad pública a la autoridad competente, de acuerdo a lo establecido en TITULO III "De las obligaciones funcionarias", Párrafo 1º Normas Generales, artículo 61, letra k, del Estatuto Administrativo, que señala: "La obligación de denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía, si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario presta servicios, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente, aquéllos que contravienen el principio de probidad administrativa regulado por la ley N° 18.575".

Sanciones

En el evento de existir una falta de menor entidad, el superior jerárquico estará facultado para aplicar una amonestación escrita, o bien, dadas las circunstancias o la reiteración, más de una vez de la falta, se aplicará una anotación de demérito.

Frente a incumplimientos de mayor gravedad a los estándares señalados en este Código, que constituyan falta a la responsabilidad administrativa y que hayan sido previamente constatadas mediante una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, se les aplicarán las sanciones establecida en el art.121 del Estatuto Administrativo y lo establecido en la Política de Buen Trato Laboral del Servicio de Salud Aconcagua, según resolución exenta N°2540 del 30 de septiembre del 2016.



Las sanciones podrán ir desde la censura hasta la destitución, según los antecedentes y circunstancias que se establezcan en el correspondiente proceso disciplinario.

Lo anterior, es independiente de la responsabilidad civil y penal que pueda afectar al funcionario/a y quedará reflejado en la Hoja de Vida Funcionaria.

VIII.- Glosario de Conceptos

Acoso Laboral:

Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal) reiterados, por ejemplo, desprecio de las habilidades, persecución, burlas, ley del hielo, entre otras. Éstas pueden ser ejercidas por la jefatura o por uno o más funcionarios, en contra de otro u otros funcionarios, por cualquier medio y que tenga como resultado para él/ella o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación.

Acoso Sexual:

Se produce un acoso sexual cuando una persona -hombre o mujer- realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona afectada -hombre o mujer-. Las conductas constitutivas de acoso pueden ser físicas (que implica contacto) o mediante otro medio, entre otros verbal, correo electrónico, cartas, WhatsApp.

Cohecho/Soborno: Solicitar/ofrecer objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que un funcionario /a ejecute, omita o infrinja sus deberes públicos o bien, ejerza su influencia para que se cometa un delito funcionario. El Cohecho se encuentra tipificado como un delito.

Comité de Ética:

Ente encargado de la implementación del mandato presidencial referido a que todos los Servicios Públicos deben tener un Código de Ética y cuya función se es realizar el proceso de diagnóstico, redacción y difusión del mismo, disolviéndose luego de cumplir su objetivo.

**Conflicto de interés:**

Este es un delito funcionario que consiste en que el empleado público, directa o indirectamente, se interese en cualquier clase de contrato u operación en que debe intervenir en razón de su cargo o bien en dar interés a terceras personas directamente ligada con el funcionario.

Corrupción: Toda acción u omisión de un funcionario /a público, que signifique el mal uso del poder que ejerce, para conseguir una ventaja ilegítima en beneficio propio familia, amistades o terceros.

Discriminación:

Son aquellas situaciones de distinción, exclusión, restricción o preferencia que atentan, directamente o indirectamente, contra los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas. La discriminación puede ser de raza, género, física, socioeconómica, religión, orientación sexual, opinión política, entre otras.

Ética:

Es el conjunto de principios, valores, costumbres y normas que rigen la conducta humana.

Ética pública: Conjunto de principios, valores y normas que una sociedad ha definido para quienes cumplen el rol de funcionarios públicos, donde destaca la buenas fe del actuar del funcionario público/a.

Excelencia:

La función pública se desarrolla de manera eficiente y eficaz, colaborativa, profesional y responsablemente. Se resguarda con rigor la calidad técnica de los servicios entregados, manteniendo altos estándares de calidad en el trabajo.

**Interés General:**

Bien Común, entendido como la valoración que hace la sociedad de un conjunto de principios, valores y necesidades de carácter superior que es necesario resguardar.

Interés particular:

Utilidad o beneficio de carácter individual.

Probidad: El ejercicio de la función pública se debe realizar de manera honesta, honrada, primado el interés general sobre el particular. Lo contrario a probidad es corrupción.

Responsabilidad Administrativa:

Es la responsabilidad en que incurre e un funcionario cuando infringe sus obligaciones o deberes funcionarios, la cual es susceptible de aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.

Estándar Ético:

Son pautas mínimas a lo que se deben ajustar las conductas los funcionarios públicos.

Tráfico de Influencias:

Es el actuar de un funcionario (a) para obtener un beneficio indebido o tratamiento preferencial utilizando la influencia de su cargo o función pública.

Valores:

Son principios que orientan nuestras conductas para lograr el bienestar colectivo y una convivencia armoniosa y pacífica en la sociedad.