



Servicio
de Salud
Osorno
Ministerio de Salud

Gobierno de Chile

CÓDIGO DE ÉTICA

SERVICIO DE SALUD OSORNO



Ministerio de Salud



Índice

CARTA DEL DIRECTOR	3
PRESENTACIÓN Y PROPÓSITO DE LA INICIATIVA	4
VISIÓN, MISIÓN, VALORES	5
PROPUESTA DE CÓDIGO DE ÉTICA	6
1.- Relaciones entre los funcionarios y las funcionarias y/o con jefaturas del SS Osorno	6
2.- Relación con la Ciudadanía	7
3.- Uso de autoridad y cargo público – Tráfico de Influencias	8
4.- Conflicto de Intereses	9
5.- Manejo de Recursos Públicos – Relaciones con proveedores	10
6.- Resguardo de la Información – Transparencia	11
MECANISMO PARA REALIZAR CONSULTAS, DENUNCIAS Y SANCIONES	12
GLOSARIO DE CONCEPTOS	13
ALGUNAS IDEAS A MODO DE CONCLUSIÓN	15

Saludo del Director

La Dirección de Servicio de Salud Osorno es una institución encargada de supervisar y guiar las acciones relacionada con la prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la Salud, articular los distintos niveles de atención y administración de establecimientos prestadores, de acuerdo al Modelo de Atención Integral con Enfoque Familiar y al Modelo de Gestión de Redes Integradas.

Esto requiere un elevado comportamiento y sentido del deber por parte de los funcionarios públicos que trabajan en esta institución, en tanto es nuestro deber institucional garantizar el ejercicio de derechos por parte de nuestros usuarios, externos e internos.

Dadas las distintas realidades laborales y de formación de los funcionarios del Servicio, donde además, conviven funcionarios con una larga trayectoria con algunos de reciente ingreso, es que es fundamental tener un código normativo mínimo de comportamiento que regule nuestra convivencia y el cómo realizamos nuestra labor.

Presentamos este esfuerzo que establece Deberes y Derechos Funcionarios en relación a la Institución, en relación a los compañeros de trabajo y en relación a nuestros usuarios.

Esperamos sea un instrumento de discusión, acuerdo y de resignificación de la función pública en nuestro Servicio de Salud, en definitiva un aporte a los requerimientos normativos y una guía al funcionamiento ético de nuestro servicio.



Dr. Daniel Núñez Bellet
Director (S) Servicio de Salud
Osorno

PRESENTACIÓN Y PROPÓSITO DE LA INICIATIVA

El objetivo del presente documento es generar participativamente con los funcionarios del SS Osorno, una discusión sobre las problemáticas éticas que ellos observan en el funcionamiento de la institución. Esta conversación se encuentra basada en una serie de instrumentos diagnósticos inclusivos, que el equipo a cargo de la redacción de este documento ha desplegado. La idea es poder evaluar las problemáticas éticas que se presenten, y a partir de ello conformar un conjunto de dispositivos que permitan las correcciones necesarias de aquellas anomalías éticas diagnosticadas. Pero además generar dinámicas promocionales de probidad que actúan como incentivo al conjunto de funcionarios para configurar un comportamiento laboral reflexivo en su dimensión ética.

En general, el documento se encuentra dirigido a los funcionarios del SS Osorno para optimizar, agilizar y promover un comportamiento éticamente consensado que tienda al bien común y al despliegue de una institucionalidad alejada de las problemáticas asociadas a la corrupción, al tráfico de influencia y al nepotismo.

El documento es fruto de un proceso profundamente participativo que ha desplegado una variedad de instrumentos de consulta de diverso alcance. Por ejemplo se entregó una encuesta a un conjunto representativo de la institución, así cada uno de los miembros de esta tuvieron las mismas probabilidades de ser escogidos a través de un mecanismo de aleatoriedad que arroja una muestra estratificada por establecimiento. Se desarrollaron diversas entrevistas a informantes claves que arrojan importante información acerca de las problemáticas éticas que se viven al interior. Por último se contempla un proceso de difusión y socialización del presente texto, que posibilitará que el máximo de funcionarios pueda disponer de la discusión contenida en este documento y de las sugerencias para resolver cualquier problema de este tipo que se presente.

VISIÓN



Ser una Red de Salud Pública, líder y referente a nivel nacional, reconocida por su trabajo integrado e innovador y por el impacto sanitario que genera en personas, familias y comunidades, de acuerdo a nuestros valores institucionales.

MISIÓN



Somos el Servicio de Salud de la Provincia de Osorno, que gestiona acciones de salud con calidad, oportunidad y pertinencia cultural, a través de Redes Integradas resolutivas, haciendo énfasis en la prevención y estilos de vida saludables con participación ciudadana y orientada al logro del bienestar de la comunidad.

VALORES



Compromiso / Empatía / Equidad
Excelencia / Respeto / Inclusión

PROPUESTA DE CÓDIGO DE ÉTICA



Relaciones entre los funcionarios y las funcionarias y/o con jefaturas del Servicio de Salud Osorno

Las relaciones entre funcionarios y entre estos y sus jefaturas en nuestro servicio, se encuentran, según los datos arrojados por los instrumentos diagnósticos aplicados, en un mal momento. La confianza social necesaria para ello es baja, por lo que se debe construir un ambiente laboral digno para que el respeto a nuestros compañeros y jefaturas sea el tono cultural de la relación. Es por ello que uno de los elementos centrales que pretende desarrollar este apartado es la recomposición de estas relaciones y su mejora. En general se pretende que las formas de convivencia organizacional sean de la mejor calidad posible. Para ello proponemos lo siguiente:

- Reconocemos y valoramos el aporte que cada uno hace a la organización, independientemente de su nivel jerárquico, basado en sus competencias, habilidades, experiencia y compromiso institucional.
- Tratamos con dignidad y respeto a todos nuestros compañeros de trabajo, especialmente a nuestros colaboradores.
- Nos relacionamos con nuestras jefaturas, con nuestros colaboradores y con todas las personas que trabajan en la Institución, de manera cortés y respetuosa.
- Valoramos la importancia de compartir nuestros conocimientos y experiencias con la Institución y con otros funcionarios y funcionarias, fomentando el trabajo colaborativo.
- Somos responsables de nuestros dichos y actitudes a fin de no afectar el buen clima laboral.
- Rechazamos todo tipo de conductas de acoso o maltrato laboral.
- Promovemos un tipo de trabajo coordinado y cooperativo al interior de la organización.
- Rechazamos todo tipo de conductas de acoso sexual.
- Rechazamos todo tipo de conductas que discriminen arbitrariamente, sea que se trate de discriminación física, política, religiosa, étnica, de género, orientación sexual, participación en grupos u organizaciones gremiales u otras.
- Rechazamos toda conducta que atente contra la dignidad u honra de un funcionario o funcionaria.



Relación con la Ciudadanía

En su dimensión institucional, los debates desarrollados por nuestros funcionarios en relación al vínculo de ellos con los usuarios, dan cuenta de una suerte de quiebre, a pesar de las múltiples acciones desarrolladas en razón de integrar a la comunidad en los procesos decisionales. En los instrumentos desplegados los funcionarios consideran que el trabajo realizado hacia los usuarios es insuficiente en calidad y eficacia, además que consideran que no se respeta el principio de igualdad de estos al interior de la institución. Estos aspectos son particularmente negativos para nuestros funcionarios. De esta forma para poder propender a su mejora, se propone una serie de regulaciones éticas que se desplegarán a continuación:

- En nuestra institución, los usuarios de los servicios que prestamos, son el centro de la atención de nuestras prácticas y el motivo de ser todo nuestro accionar.
- Entregamos información clara, oportuna, completa y actualizada para asistir a los usuarios, siempre por los canales dispuestos para ello.
- Cuando interactuamos con otras personas, ya sea de manera presencial, telefónica o virtual, damos un trato respetuoso y cordial, ajustándonos a los protocolos de atención establecidos.
- Consideramos a la salud como un derecho y como tal creemos que nuestros usuarios tienen todos las mismas oportunidades de ejercerlo, por lo tanto promovemos la igualdad entre todos ellos, sin perjuicio de las priorizaciones asociadas a riesgos vitales que necesariamente debemos realizar.
- Respetamos los horarios de atención de público.
- Fomentamos el uso de los recursos tecnológicos y de la página web del Servicio de Salud Osorno para que el usuario acceda a información que le facilite su tránsito por la red asistencial.
- Para el ejercicio de las funciones públicas que nos asigna la ley, no solicitamos ni aceptamos regalos de ningún tipo.



Uso de autoridad y cargo público Tráfico de Influencias

En materia de uso y abuso de los cargos públicos que detentamos, la opinión de los funcionarios (as) del SS Osorno, se plantea en general como una forma honesta, justa y que solo utilizan sus facultades para el ejercicio de nuestras funciones y no para obtener beneficios privados. Rechazamos el tráfico de influencias y nunca obtenemos beneficios indebidos o tratamiento preferencial por nuestro cargo o función pública. La tendencia que muestra nuestros funcionarios es a la instalación de conductas probas que no buscan beneficios propios a costa de la institución. Para mantener esta forma de comportamiento nuestras propuestas se plantean de la siguiente manera:

- Proponemos un actuar transparente e informado que posibilite claridad total sobre nuestras acciones.
- Nos desempeñamos de manera honesta y leal, privilegiando el interés general sobre el particular.

- Contribuimos activamente a cuidar la imagen del Servicio, no realizando actos o comentarios que nos desprestigien, especialmente si tenemos un cargo de jefatura.
- No usamos indebidamente nuestro cargo para obtener o recibir regalos, beneficios, ventajas o privilegios para nosotros mismos o para terceros.
- No aceptamos ningún tipo de soborno, es decir, no aceptamos objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que ejecutemos, omitamos o infrinjamus nuestros deberes públicos o bien, ejerzamos nuestra influencia para que se cometa un delito funcionario.
- Repudiamos el cohecho y jamás solicitamos objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para ejecutar, omitir, o infringir nuestros deberes públicos.



Conflicto de Intereses

En general según la información que se recoge en este proceso, los funcionarios del SS Osorno, consideran que sus prácticas se desarrollan de una forma imparcial, objetiva y ajena a conflictos de interés que ellos pudieran tener. Para mantener este estado de situación, el presente código recoge una serie de propuestas que contribuirían a la mantención de estas prácticas y su permanente supervisión:

- Nunca utilizamos nuestro cargo para favorecer a un familiar. Por ejemplo: cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, tíos, sobrinos, hermanos, yernos, nueras, suegros o cuñados.
- Nunca utilizamos nuestro cargo para favorecer a amigos. Por ejemplo: pareja, compadres.
- Nunca utilizamos nuestro cargo para perjudicar a otros. Por ejemplo: ex cónyuge, ex empleador con el que tengo un litigio o personas que me adeuden dinero, o personas con las que haya tenido un conflicto.

- Nunca utilizamos nuestro cargo para favorecer a personas a las que anteriormente prestamos servicios profesionales. Por ejemplo: ex clientes o ex empleadores.

- No intervenimos ni participamos en asuntos en que exista una circunstancia que nos reste imparcialidad (parentesco, amistad, etc.) y para ello nos inhabilitamos para actuar ante nuestra jefatura directa.

- No realizamos actividades que sean incompatibles con nuestra condición de funcionarios y funcionarias del SS Osorno, de acuerdo a nuestra Ley Orgánica. Por ejemplo: ser representante legal de una sociedad con fines de lucro o realizar asesorías profesionales a particulares utilizando a la institucionalidad.



Manejo de Recursos Públicos Relaciones con Proveedores

En esta materia los diagnósticos nos muestran un personal que mayoritariamente cree que las conductas de probidad asociadas a este punto, son en su gran mayoría correctas. No se plantea un mal uso de recursos como una cuestión cotidiana, siempre estos aspectos representan preferencias mínimas. Es decir, los funcionarios creen que sus colegas tienen un comportamiento ético frente a estos problemas. No obstante ello se hace necesario generar una serie de normativas que regulen el funcionamiento ético en este aspecto. Para ello se propone lo siguiente:

- Usamos los recursos públicos de manera eficiente, transparente y no los destinamos a fines personales.
- Nos preocupamos de utilizar de manera eficiente, correcta y responsable, el presupuesto asignado, el tiempo de trabajo y las horas extras que correspondan a las labores asignadas.

- Utilizamos los vehículos fiscales en forma eficiente, correcta y responsable, sólo para tareas propias del SS Osorno y no para fines particulares.
- Usamos los equipos computacionales, el correo institucional e internet en forma prudente y como apoyo a nuestras labores.
- Colaboramos en el uso eficiente, correcto y responsable de las instalaciones de nuestra organización, los materiales, la energía eléctrica y el agua. Además, somos respetuosos con el medio ambiente.
- Nuestras licitaciones públicas son convocadas a través del portal web de Mercado Público; publicamos oportunamente las bases de licitación; establecemos con un lenguaje claro y preciso los requisitos, condiciones y especificaciones de los servicios y bienes que requerimos; no discriminamos arbitrariamente, asegurando que la licitación sea transparente e igualitaria para los proveedores.



Resguardo de la Información Transparencia

Por las características de la función social que cumple el SS Osorno, en el manejo y resguardo de la información de los usuarios, las gestiones y la tramitación financiera; el uso de la información y su divulgación, tienen canales claramente definidos, por lo cual este ámbito de la acción ética se encuentra profundamente regulado social y personalmente en nuestra institución. Aun así se requiere una cierta regulación que permita el desarrollo de una acción práctica y permanente sobre estas temáticas.

- Guardamos secreto de los asuntos que revisten el carácter de reservados que conocemos con motivos de nuestra función profesional. Por ejemplo los resguardos de nuestros pacientes.
- Resguardamos y cuidamos la información reservada de los pacientes y usuarios del SS Osorno, para que no sea filtrada a terceros y sólo la usamos para desarrollar nuestro trabajo.

- Tomamos las medidas de protección de los documentos que nos entregan los usuarios, optimizando el uso de la infraestructura dispuesta para ello.
- Resguardamos nuestras claves de acceso a los sistemas computacionales.
- Nos abstenemos de hacer uso en beneficio personal o de terceros, de la información a la que tenemos acceso por nuestra función o cargo.
- Somos conscientes de que la información de los organismos del Estado es pública, a excepción de aquella que por ley es reservada. Por lo tanto, facilitamos el acceso a ésta por parte de cualquier ciudadano/a que pueda requerirla, manteniendo actualizado nuestros sitios web y habilitados los canales de consulta, sin cuestionar las razones u objetivos de su solicitud y cumpliendo siempre los plazos legales para dar respuesta.



MECANISMO PARA REALIZAR CONSULTAS, DENUNCIAS Y SANCIONES

La propuesta desarrollada por el SS Osorno, se enmarca en la idea de establecer un número general de problemáticas éticas que puedan tener un cierto abordaje consensuado. No obstante ello, se hace completamente imposible regular todos los comportamientos éticos de los funcionarios de la Institución. El Código de Ética del Servicio de Salud Osorno intenta contemplar muchas de las situaciones a las que se enfrentarán los funcionarios y las funcionarias, pero no existe manual o código de ética que pueda anticipar todas las circunstancias posibles a las que éstos se puedan enfrentar.

Es por ello que este instrumento debe ser permanentemente actualizado y discutido por los funcionarios, pues los comportamientos éticos, como toda conducta humana, tienen contexto y evolucionan con el tiempo. Un ejemplo claro de este problema evolutivo, son las regulaciones sobre los comportamientos en el uso de las TICs. Este fenómeno es relativamente nuevo, y genera problemáticas éticas nuevas que demoran un tiempo en regularse.

Es por ello que si observa una conducta que atente contra la probidad, según su percepción, es su

obligación denunciarlo a la autoridad competente y si esa conducta no se encuentra tipificada, se hace necesario establecer una discusión que la connote. En esta función, el equipo que formula este documento puede apoyar la instalación de la discusión o disipar las dudas ética que puedan surgir.

Asimismo, debe recordarse que es obligación de los funcionarios y las funcionarias denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía, si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario o la funcionaria presta servicios, los delitos de los que tomare conocimiento.

Se aplicarán las sanciones establecidas en el Estatuto Administrativo o en el Código Tributario, cuando los funcionarios o funcionarias incurran en una infracción a sus deberes y obligaciones y ésta fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria. Las sanciones podrán ir desde la censura hasta la destitución, según los antecedentes y circunstancias que se establezcan en el correspondiente proceso disciplinario.

GLOSARIO DE CONCEPTOS:

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

Plan estratégico: Herramienta que recoge lo que la organización quiere conseguir para cumplir su misión y alcanzar su propia visión (imagen futura), definiendo los plazos y las acciones necesarias para lograrlo.

Proyecto estratégico: Iniciativa de gestión que tiene como propósito fundamental contribuir al logro de los objetivos y metas de una organización, dentro del marco de su propia estrategia.

Agenda de Probidad y Transparencia: Conjunto de medidas administrativas e iniciativas legislativas que tienen por finalidad abordar e implementar las diversas propuestas y recomendaciones contenidas en el informe del Consejo Asesor Anticorrupción del Gobierno.

Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por los trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, y que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación del afectado o perjudique su situación laboral u oportunidades en el empleo.

Acoso sexual: Requerimientos de carácter sexual no consentidos realizados por una persona a otra, cualquiera sea el sexo u orientación sexual del requirente o del acosado y que amenacen o perjudiquen la situación laboral de éste último.

Discriminación arbitraria: Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales, en particular cuando se funden en motivos como la raza o

etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Clima laboral: Conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.

Personas con capacidades diferentes: Todo ser humano que presente temporal o permanentemente una limitación, pérdida o disminución de sus facultades físicas, intelectuales o sensoriales, para realizar sus actividades cotidianas.

Privilegios - Ventajas - Beneficios: Prestación que solicita o acepta un funcionario o funcionaria público(a) a fin de realizar u omitir un acto propio de su cargo.

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.

Imagen del Servicio: Percepción de la ciudadanía acerca de la organización.

Comercio informal: Intercambio de bienes que se realiza sin cumplir con las autorizaciones y/o requisitos de la autoridad tributaria, sanitaria o municipal, entre otras.

Imparcialidad: Objetividad, carencia de prejuicios en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud.

Objetividad: Capacidad de apreciar los hechos conforme a sus propias características o requisitos de manera ajena a intereses personales de cualquier tipo.

Inhabilitarse o inhabilitación: Comunicación a la jefatura respectiva de alguna causal de conflicto de intereses o afectación de la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones por alguna razón determinada.

Eficiencia: Capacidad de lograr los mismos resultados con menos recursos, o mejores resultados manteniendo iguales medios.

Información reservada: Documentos, datos o informaciones que no pueden ser proporcionados a terceros de conformidad a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 20.285, sobre Acceso a la Información Pública. Entre las causales de reserva cobra especial importancia el secreto tributario, establecido en el artículo 35 del Código Tributario.

Línea Ética: Canal de comunicación directo entre los funcionarios y las funcionarias del Servicio de Salud Osorno y la Subdirección de Contraloría Interna, con el objeto de consultar sobre derechos y deberes funcionarios o de denunciar situaciones de faltas a la probidad funcionaria.

Delito: Toda acción u omisión voluntaria penada por la ley.

Proceso disciplinario: Conjunto de actividades destinadas a investigar determinadas conductas de los funcionarios o funcionarias, que pudieran constituir incumplimiento de sus deberes o transgresión de prohibiciones, susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria. Tiene por objeto verificar la existencia efectiva de dichos hechos, la individualización de los responsables y su participación y aplicar las sanciones correspondientes, si procediere.

Son procesos disciplinarios la Investigación Sumaria y el Sumario Administrativo, aplicándose este último cuando la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigieren.

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. Al ser un delito bilateral, se diferencia el tipo penal en el que solicita o acepta el beneficio indebido (funcionario público =cohecho) y quién ofrece o acepta entregar el beneficio indebido (persona natural o jurídica= soborno).

Tráfico de Influencias: obtener un beneficio indebido o tratamiento preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública.

Fiscalía/Ministerio Público: Es un organismo autónomo, cuya función es dirigir la investigación de los delitos, perseguir la responsabilidad penal de los imputados y dar protección a víctimas y testigos. La actividad de la Fiscalía se inicia normalmente mediante denuncia o querrela. Estas son presentadas por la víctima o por un denunciante ante la policía, los tribunales con competencia criminal o en la Fiscalía.



ALGUNAS IDEAS A MODO DE CONCLUSIONES

Como se ha esbozado en los apartados anteriores, el proceso de formación del código de ética ha sido un proceso participativo, que ha posibilitado la integración de funcionarios en las distintas fases del proceso a través de diversos instrumentos. Entre ellos una encuesta aplicada aleatoriamente a un grupo representativo de funcionarios. Además de ello se realizaron entrevistas a informantes claves que permitieron precisar las complejidades éticas que la información de la encuesta desarrolla y profundizar en los contenidos abordados.

El presente apartado da cuenta de algunas de las discusiones de este proceso y entrega los elementos generales que conforman ciertas particularidades de las dimensiones éticas de nuestra institución. Ello nos permitiría algunas precisiones diagnósticas que redundarán en propuestas específicas para enfrentar los problemas éticos particulares.

Como hemos mencionado más atrás, la dimensión cuantitativa de nuestro diagnóstico, se desplegó a partir de un instrumento específico que fue una encuesta aplicada a los funcionarios del Servicio de Salud Osorno, que como se detalló, tuvo el carácter de aleatoria y representativa. Los resultados de ello

nos arrojan algunas luces sobre las problemáticas éticas que los funcionarios observan y sobre cómo se integran los resultados de manera general.

El instrumento tiene una estructura que permite observar en su primera etapa, el funcionamiento ético institucional; en una segunda etapa, observa comportamientos éticos individuales. Dado esta distinción, se distingue como primera mirada una suerte de desconexión entre ambas observaciones. Por un lado las posiciones asociadas al análisis de la institución, proponen una perspectiva crítica del funcionamiento institucional. Supone una falta de respeto mutuo entre los funcionarios y entre estos y sus jefaturas. Lo mismo sucede con casi todas las dimensiones observadas. Destacan por su negatividad las preguntas asociadas a inclusión y a la transparencia, donde los funcionarios en un porcentaje cercano al 80%, no se sienten incluidos en las dinámicas decisionales y presumimos que tampoco informativas; lo mismo para la comunidad, que según la respuesta de los funcionarios, no logra ser informada sobre el funcionamiento de la institución; es decir, falta transparencia.



En materia de inclusión de la ciudadanía y su aporte, la negatividad de la mirada institucional es evidente. Según los encuestados, el trabajo entregado a los usuarios en materia de apoyo en dimensiones como la promoción y la prevención, son deficientes en términos de calidad. Esta evaluación resulta particularmente desinformada, pues casi ninguno (a) de los encuestados (as) es parte de los procesos comunitarios que desarrollan el Servicio de Salud Osorno. De esta forma se observa un desconocimiento de las acciones informativas y asociativas con la comunidad, déficit que a nuestro juicio es impresentable, si se considera que estas dimensiones de la gestión tienen un carácter estratégico y prioritario para esta administración.

No es el ánimo de este apartado entregar un informe del resultado de la encuesta, sino más bien solo destacar los aspectos relevantes a la hora de diagnosticar la mirada de los funcionarios respecto de esta dimensión ética. Solo con el propósito de ahondar en la idea de tensión entre las perspectivas

institucionales y las individuales, se observa que a pesar de los malos resultados anteriores, no existen personas que realicen las acciones antiéticas que se diagnostican en la dimensión institucional. Es decir, la institución puede realizar comportamientos u acciones poco éticas, pero las personas no. Ello es particularmente preocupante, pues las instituciones no tienen ética, son las personas las que tienen este tipo de funcionamiento. Ello implica que nuestros funcionarios (as), tienen una percepción ética desinformada de la institución o no quieren denunciar las prácticas antiéticas de los funcionarios que la cometen.

En fin, esperamos que este documento pueda aportar a esta discusión y resolver los nudos informativos y comunicacionales que se han observado, pues una mirada axiológica cobra una central posición en una institución que trabaja con la vida como condición de su gestión.

Dr. Daniel Núñez Bellet
Director (s) Servicio de Salud
Osorno



CÓDIGO DE ÉTICA

SERVICIO DE SALUD OSORNO



www.ssosorno.cl