



Comité de Ética DSSBB
SR.RSC/MOC/ABL/MDS/IAU/moc

RESOLUCION EXENTA N° 004597 /

REF. APRUEBA CODIGO DE ÉTICA

LOS ANGELES, 29 NOV. 2016

VISTOS: Res. Ex. N° 3374/23.08.2016 creación del comité de ética de la Dirección del Servicio de Salud Biobío, Of. Gab. Pres. N°1025, del 2015" orientaciones para elaborar el código de ética", Of. Circular N°03 Ministerio de Hacienda orientaciones para el proceso de planificación para implementación del código de ética, Protocolo de acuerdo entre la asociación Nacional de Empleados (ANEF) y los Ministerios de Hacienda y del Trabajo y Provisión Social de Julio 2015, Resolución N° 1600/2008 de la Contraloría General de la República; lo dispuesto en los Arts. 20°, 21°, 22°, y 23°, del DL. 2763/79, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL. N° 01/2005 del Ministerio de Salud, modificado por la Ley N° 20.209/2007, los Art. 8° y 9° del DS. N° 140 del 2004 del Ministerio de Salud Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; el Decreto Exento N°243 del 05 de Mayo del 2014, del Ministerio de Salud, que determinó el nuevo orden de subrogancia en el cargo de Director de este Servicio de Salud, dicto la siguiente:

R E S O L U C I O N :

1. **APRUEBASE** Código de Ética para la función pública, que tiene como finalidad fijar altos estándares de comportamiento para el desempeño probo, transparente y virtuoso de la función que desarrollan los funcionarios de la dirección del Servicio de Salud Biobío.



Servicio de
Salud Biobío
Región del Biobío

Ministerio de
Salud

CÓDIGO DE ÉTICA

Servicio Salud Biobío

agosto, 2016





Presentación

Estimados y estimadas funcionarios y funcionarias en el marco de la Agenda de Probidad del Supremo Gobierno dispuesta a partir de mayo de 2015, entre la Asociación Nacional de Empleados (ANEF) y los Ministerios de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social y de acuerdo con avanzar en el fortalecimiento de la función pública es que se solicitó a los servicios públicos del país desarrollar Códigos de Ética que orientarán el accionar de sus cuerpos directivos y funcionarios.

En este marco, y con la activa colaboración de Uds. hemos construido este documento, que refleja sus percepciones, opiniones y posiciones sobre el devenir ético que subyace en los valores de nuestra institución vinculándolos a conductas deseables y esperables.

Es nuestro deseo que el producto final sea el reflejo de la conducta que esperamos de los demás, pero al mismo tiempo sea el reflejo de los comportamientos que nos fijamos para nosotros mismos, pues esta herramienta será de utilidad en la medida en que realicemos el compromiso personal de seguir sus orientaciones.

Quisiera por último agradecer su participación y colaboración en esta tarea, porque sabemos que detrás de este documento hay un esfuerzo por llegar a acuerdos dentro de nuestra diversidad –la que también se ve reflejada en nuestras diferencias valóricas– la cual debe ser protegida como un valor preponderante de la Dirección del Servicio de Salud Biobío.

Dra. Marta Caro Andía
Directora del Servicio de Salud Biobío

¿Qué es un Código de Ética o de Conducta?	
¿Por qué es Importante contar con un Código de Ética?	
¿A qué nos comprometemos con el Código de Ética?	1
¿A quién va dirigido este Código de Ética?.....	2
¿Qué se espera del Código de Ética?	
¿En qué ámbito de acción aplica el Código de Ética?	
¿En qué ámbito de acción aplica el Código de Ética?	
¿Cómo se hizo el Código de Ética de la Dirección de Servicio de Salud Biobío?.....	3
Misión, Visión y Valores.....	4
Compromiso.....	5
Respeto.....	6
Honestidad.....	7
Responsabilidad.....	8
Equidad.....	9
Compromisos de la Institución con los Funcionarios y Funcionarias.....	10 - 11
Compromisos de los Funcionarios y Funcionarias con la Institución.....	12
Compromisos con Beneficiarios / Usuarios y Proveedores.....	13
Mecanismo de Consultas y Denuncias.....	14
Glosario de Conceptos.....	15

¿Qué es un Código de Ética o de Conducta?

El Código de Ética, es un documento diseñado para todas las personas de la Dirección del Servicio de Salud Biobío, el cual nos permitirá acordar participativamente los estándares éticos y legales que rigen a nuestra institución para generar una convivencia laboral basada en valores y conductas que reflejen la cultura, visión, misión y objetivos estratégicos del Servicio de Salud Biobío.

El Código de Ética es un documento oficial, mediante el cual la Dirección del Servicio de Salud Biobío, declara su postura ante algunos temas relevantes que se generan en los contextos laborales en el que se desenvuelven nuestros funcionarios, con el objetivo de modelar lo que sería parte de la cultura organizacional.

¿Por qué es Importante contar con un Código de Ética para el Servicio de Salud Biobío?

- 1.- Porque nos permite promover y asegurar estándares éticos y contar con un marco común de comportamiento para todos los funcionarios y funcionarias, de manera que favorezca el buen ejercicio de nuestras funciones.
- 2.- Mejora nuestras competencias éticas permitiéndonos tomar decisiones que van en beneficio del bien común.
- 3.- Mejora el clima laboral al promover obligaciones y derechos comunes, fomentando un ambiente de respeto e igualdad dentro de la Administración Pública.
- 4.- Conduce a un ambiente que propicia mayor responsabilidad y compromiso de los funcionarios y funcionarias, favoreciendo la acción eficaz del actuar institucional, condición indispensable para que la ciudadanía sienta confianza respecto de la labor que ejerce este Servicio de Salud y del Estado.



¿A qué nos comprometemos con el Código de Ética?

A través de este Código de Ética, nos comprometemos como funcionarios y funcionarias de la Dirección de Servicio de Salud Biobío a lograr los objetivos propuestos, siendo responsables para que se brinde una atención integral, con calidad y calidez centrada en el respeto a las personas. Resguardando siempre los recursos públicos y velando por una cultura ética en la organización, teniendo en cuenta la normativa que regula la probidad y la transparencia de la función pública.

Para cumplir con lo anterior nos comprometemos a difundir y a capacitar a los funcionarios en las materias propias del Código de Ética, fomentando la transparencia y probidad en el quehacer de todos quienes son parte de la Dirección de Servicio de Salud Biobío contribuyendo y facilitando la implementación del mismo.



¿A quién va dirigido este Código de Ética?

Este Código de Ética va dirigido a todas las personas que trabajan en la Dirección de Servicio de Salud Biobío, independiente de su función, cargo, estamento, tipo de contrato.





¿Qué se espera del Código de Ética?

Se espera que cada persona comprenda y aplique en su actuar habitual las recomendaciones del presente Código de Ética, con el objetivo de evitar que se produzca una conducta indebida o con falta de ética.

Si algún funcionario o funcionaria presenta dudas respecto de su conducta o ante una situación que pueda poner en riesgo su integridad o la de la institución, debe evaluar si esta acción es legal, si es ética y si está alineada con nuestro Código de Ética.

¿En qué ámbito de acción aplica el Código de Ética?

El Código de Ética orienta las conductas de los funcionarios y funcionarias de la institución en tanto se encuentren realizando actividades propias de sus funciones, como también cuando se encuentren representando a la Dirección de Servicio de Salud Biobío en conferencias, capacitaciones, comisiones de servicio y/o eventos sociales relacionados a la institución, u otros.

Es importante tener presente, a su vez, que en ciertas ocasiones nuestra conducta en la vida privada puede afectar la reputación de nuestra institución y la imagen del servidor público, por ejemplo: conducir en estado de ebriedad, reaccionar impulsivamente en las redes sociales ante comentarios negativos, cometer delitos. Por lo que también debemos actuar éticamente mientras realizamos nuestras actividades privadas.

¿Cómo se hizo el Código de Ética de la Dirección de Servicio de Salud Biobío?

Este Código de Ética fue elaborado con la colaboración de funcionarias y funcionarios de la Dirección de Servicio de Salud Biobío. Para su elaboración se contó con el apoyo del Servicio Civil, quienes a través de un diagnóstico participativo recopilaron la información y la opinión institucional respecto de los estándares de comportamiento de convivencia interna y de aquellas conductas éticas que la Dirección de Servicio de Salud Biobío se compromete a mantener y reforzar.

La confección de este Código de Ética se realizó a través de una encuesta, la cual fue contestada por 118 funcionarios, quienes tuvieron la libertad de responder las preguntas según su percepción valórica tanto individual como organizacional.

Este análisis de datos fue dado a conocer mediante una reunión ampliada, en la que se entregó la información recopilada y los resultados obtenidos.

Además se realizó un diagnóstico participativo el que se buscó como objetivo, el definir las conductas mediante hechos vivenciales que permitan conectar a cualquier funcionario con el código Código de Ética.



Misión: Contribuimos al cumplimiento de los objetivos sanitarios, equidad, calidad, satisfacción usuaria y logros sanitarios), integrando y coordinando la red de salud Biobío, con énfasis en una atención resolutive, de calidad y calidez; centrada en el respeto de las persona, bajo un enfoque participativo, inclusivo y con pertinencia cultural.

Visión: Ser una red de salud integral, resolutive, accesible y humanizada que genere confianza y cercanía a las personas, la familia y la comunidad, para el logro de una población saludable.

Valores institucionales

- **Respeto**
- **Responsabilidad**
- **Equidad**
- **Honestidad**
- **Compromiso**

Compromiso

Implica una relación de reciprocidad entre la institución y los funcionarios y funcionarias, de modo de tal que se identifican con el organismo y se sienten parte de él.

El compromiso es una obligación contraída que espera cumplirse, una promesa que se acuerda y para su realización se requiere de un espíritu de trabajo y colaboración.

Comprometerse es poner al máximo nuestras capacidades para sacar adelante todo aquello que se nos ha confiado, conociendo las condiciones que estamos aceptando y las obligaciones que éstas conlleva.

Nuestro actuar

- Somos puntuales en las citaciones a reuniones, prestamos atención, participamos activa y responsablemente.
- Cumplimos con los objetivos del Servicio y de las funciones asignadas y participamos en actividades convocadas.
- Tenemos iniciativa, somos proactivos, trabajamos en equipo, entregamos valor agregado al trabajo, contamos con espacio físico adecuado.
- Respondemos rápidamente frente a situaciones de emergencia o catástrofes. (terremoto, incendio y erupción, entre otras)
- Mejoraremos la tolerancia al cambio y la innovación.
- Asistiremos a actividades que no estén asociadas a algún tipo de incentivo.
- Tendremos mayor concentración en reuniones evitando el uso de redes sociales y evitando llevar trabajo a éstas.





Respeto

La realización de las labores funcionarias las realizamos en el marco de la cordialidad, igualdad, y tolerancia, entre compañeros y compañeras de trabajo y en nuestra relación con la ciudadanía, reconociendo en todo momento los derechos, libertades y cualidad de las personas.

- Mantendremos limpieza e higiene en nuestro lugar de trabajo.
- Respetaremos a nuestros compañeros.
- Promoveremos ambientes saludables basados en el respeto mutuo entre mujeres y hombres

Nuestro actuar

- Buenas costumbres: saludaremos a todos independiente de su estamento y funciones, despedirse, decir por favor, gracias, saber escuchar, tener empatía y ser tolerante.
- Realizaremos reconocimiento a funcionarios.
- Sabremos decir las cosas de buena forma.
- Mantendremos una actitud positiva y cuidado del medio ambiente.

Colega, le presento al nuevo jefe de Desarrollo de las Estrategias Interculturales de la Cosmovisión Política Técnica del Soporte Intergaláctico



Honestidad

La honestidad es una cualidad humana que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, y de acuerdo con los valores de verdad y justicia. En su sentido más evidente, la honestidad puede entenderse como el simple respeto a la verdad en relación con el mundo, los hechos y las personas; en otros sentidos, la honestidad también implica la relación entre el sujeto y los demás, y del sujeto consigo mismo.

Nuestro actuar

- Daremos buen uso de los bienes de nuestro servicio, óptimo uso de la información institucional
- Realizaremos adecuado uso de los viáticos, informando las actividades que consideran alimentación.
- Hablaremos con la verdad, reconoceremos nuestros errores.
- Diremos las cosas de frente.
- Entregaremos información correcta.

Está cansadito???

- Haremos uso correcto de horas extraordinarias y viáticos.
- Cumpliremos los conductos regulares del sistema interno y transparentaremos los actos públicos.
- Nos comportaremos en forma coherente y sincera

Coleguita, pero esa idea era mía!





Responsabilidad

La responsabilidad es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

Una vez que pasa al plano ético (puesta en práctica), se establece la magnitud de dichas acciones y de cómo afrontarlas de la manera más positiva e integral, siempre en pro del mejoramiento laboral, social, cultural y natural.

- Tendremos competencias técnicas en la entrega de asesorías.
- Responderemos adecuadamente con las responsabilidades asignadas.
- Sabremos decir que **"no"** cuando se asignan tareas para las cuales no tenemos las

Nuestro actuar

- Programaremos activamente las tareas diarias, entregaremos los trabajos en plazos establecidos.
- Cumpliremos la jornada de trabajo.
- Usaremos racionalmente los recursos del Servicio.



Solo me faltan 200 y termino!!!

Con mucho gusto!!!

Jefe, me firma mis horitas???



Equidad

La equidad en salud implica que las personas pueden desarrollar su máximo potencial independiente de su posición social u otras circunstancias determinadas por factores sociales, étnicos y o religiosos.

Equidad, en consecuencia, se refiere a la creación de las mismas oportunidades para la salud, así como a la reducción de las diferencias evitables.

Principio fundamental que consiste en procurar que la distribución de los servicios de salud y los recursos asignados para tal fin, se realice de acuerdo con las necesidades de la población.



Nuestro actuar

- Transparentaremos el ingreso a cargos en procesos de selección.
- Nivelaremos competencias según criterio como mérito y eficiencia.
- Asignaremos cargas de trabajo en forma equitativa.
- Procuraremos mayor equidad de género en cargos directivos.
- Reconoceremos el trabajo a todo el equipo en la consecución de los objetivos.



COMPROMISOS DE LA INSTITUCIÓN CON LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS

1. "En este servicio todos y todas nos tratamos con respeto porque es fundamental cuidar y promover un buen ambiente laboral en el que nos sintamos bien. Además, nos permite trabajar en equipo de forma colaborativa". "Con mis compañeros compañeras de trabajo cuidamos nuestras relaciones laborales, manteniendo un trato cordial y de respeto entre nosotros, independiente de los rangos de cada uno (a) o de las diferencias personales y/o profesionales existentes".

2. "En nuestro servicio creamos un ambiente libre de discriminación, no tratamos a nadie de forma diferente o prejuiciosa por razones personales y arbitrarias, como por ejemplo su físico, género, edad, raza, creencia religiosa, pensamiento político, orientación sexual, entre otras".

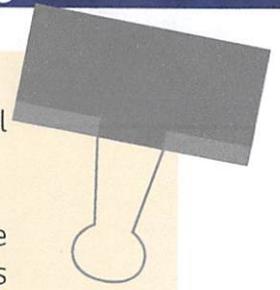
3. "Rechazamos cualquier tipo de acoso sexual, entendiendo por este cualquier requerimiento de carácter sexual realizado por un hombre o mujer, no consentidos por el funcionario o la funcionaria afectado (a)". El acoso sexual puede ser físico, que implica contacto o mediante otro medio, por ejemplo, verbal, correo electrónico, cartas, etc. (Dirección del Trabajo 2016b).

4. "Rechazamos cualquier conducta reiterada de agresión u hostigamiento ejercida por la jefatura u otros compañeros de trabajo en contra de algún o algunos funcionarios y funcionarias"

El acoso laboral implica maltrato y/o humillación (Dirección del Trabajo 2016a). Puede ser psicológico, por ejemplo, por medio de ignorar al o los afectados (ley del hielo) o de molestarlos con burlas persistentes; físico, que implica uso de la fuerza y violencia física; o abuso de poder, que consiste en aprovechar la jerarquía para tener conductas abusivas con los subalternos.

COMPROMISOS DE LA INSTITUCIÓN CON LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS

- 1.** Reconocimiento del buen desempeño de los funcionarios y funcionarias: "Reconocemos el mérito y el crecimiento profesional de cada uno de los funcionarios y funcionarias".
- 2.** Relaciones de confianza entre los funcionarios y funcionarias "Fomentamos un lugar de trabajo cooperativo, profesional y de confianza entre los y las colegas. Cuidamos que nuestras relaciones sean positivas para establecer un buen lugar de trabajo".
- 3.** Promoción y apoyo al desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos de los funcionarios y funcionarias: "Resguardamos y propiciamos el crecimiento profesional de nuestros funcionarios y funcionarias, procurando y facilitando instancias de especialización, capacitación e intercambio de experiencias relacionadas con su trabajo".
- 4.** Preocupación por las condiciones laborales de los funcionarios y funcionarias: "Resguardamos que nuestros funcionarios y funcionarias desarrollen sus funciones en condiciones seguras".
- 5.** Derecho de asociación: "En nuestra institución se respetan los derechos de los y las funcionarias a participar en las Asociaciones de Funcionarios".
- 6.** Trato igualitario: "Tratamos a todos los funcionarios y funcionarias por igual, con equivalentes exigencias, deberes y derechos desde el momento que son seleccionados (as) hasta su retiro de la institución".
- 7.** Ambiente inclusivo: "Cualquier persona que cumpla con las condiciones técnicas puede integrarse a nuestro organismo, nos importa tener un ambiente de trabajo diverso e inclusivo, contando con funcionarios y funcionarias con capacidades diferentes".
- 8.** Consideración de las opiniones y sugerencias de los funcionarios y funcionarias: "El diálogo abierto es muy importante, por lo que contamos con espacios y canales para plantear nuestras inquietudes, opiniones y sugerencias y recibir retroalimentación al respecto por parte de nuestras jefaturas.
- 9.** Trabajo colaborativo y en equipo: "Trabajamos cooperativamente, compartiendo nuestro conocimiento y experiencia, dialogando y esforzándonos en conjunto para cumplir los objetivos de la institución".
- 10.** Comunicaciones internas transparentes: "Continuamente se nos comunican los objetivos de la institución y lo que se espera de nuestro trabajo, de esta forma, siempre estamos al tanto de la información relevante e importante que nos afecta como funcionarios y funcionarias. "Tenemos derecho a conocer la información laboral que nos afecta, como por ejemplo nuestras evaluaciones de desempeño o re-estructuraciones en nuestras áreas de trabajo."
- 11.** Redes sociales: "Reconocemos que todos y todas las funcionarias y funcionarios tienen derecho a utilizar las redes sociales en su tiempo personal. Sin embargo, tenemos que actuar de acuerdo al interés general, por lo que los comentarios personales no deben comprometer nuestra capacidad para servir al público, es decir, que se perciba que en nuestra conducta como



COMPROMISOS DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS CON LA INSTITUCIÓN



1. No usar bienes de la institución en provecho propio o de terceros: “Reconocemos que los recursos que utilizamos en el desarrollo de nuestras funciones son públicos, por lo que los utilizamos de manera eficiente pensando en el interés general. No usamos los bienes institucionales (tales como el mobiliario, insumos, software, propiedad intelectual, entre otros) para el beneficio propio o de terceros.

3. Evitamos conflictos de intereses: “Debemos asegurarnos que nuestros intereses financieros o personales no influyan en nuestra función pública. Por lo que no intervenimos en asuntos en los que tengamos un interés personal, por ejemplo, la contratación de algún amigo; o ser parte de la comisión de una licitación en la que un familiar participa, obtener negocios con una empresa proveedora del servicio.

Los conflictos de interés no son un problema en sí mismos, pero se deben transparentar a la jefatura de forma escrita oportunamente para ver la forma en la que se pueden resolver.

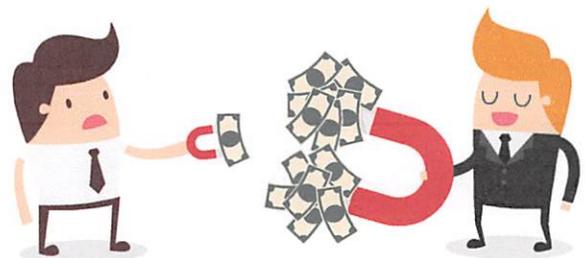


5. Damos un correcto uso a la información reservada de la institución: “Resguardamos la información confidencial que conocemos en el desarrollo de nuestro trabajo, no la utilizamos jamás para obtener un beneficio propio o para terceros”.



2. No ocupar tiempo de la jornada o utilizar al personal en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales: Dedicamos nuestra jornada laboral exclusivamente al cumplimiento de las tareas encomendadas, no realizamos actividades personales en el horario de trabajo, por ejemplo: actividades de tipo política - electoral, estudios personales, preparar clases, trabajos paralelos, comercialización de productos etc.

4. Rechazamos el tráfico de influencias: “Sabemos que el tráfico de influencias es un tipo de cohecho, por lo que rechazamos que se utilice el poder público de un funcionario o funcionaria o de una autoridad para obtener una resolución que le genere un beneficio personal o a terceros”.



6. Negociaciones incompatibles: “Nosotros respetamos la imparcialidad de nuestra función, por lo que evitaremos siempre que se contraponga nuestro interés individual sobre el interés público. Garantizamos la integridad y rectitud de las actuaciones de nuestros cargos públicos, y no tomaremos parte de un contrato u operación en la que podamos estar interesados de forma directa o indirecta”.

1. No recibir ni ofrecer presiones, regalos, ni pagos indebidos: "Los regalos, hasta aquellos de un valor bajo pueden crear la percepción de influencia indebida, por lo que nosotros no recibimos ningún tipo de regalo. Sólo es posible recibir regalos como donativos oficiales o de cortesía, por ejemplo, materiales en una capacitación".

2. Rechazo al soborno/cohecho: "Sabemos que el poder público que se nos encomienda no debe usarse para obtener beneficios privados, por lo nunca solicitaremos y siempre rechazaremos cualquier ofrecimiento de ventajas en beneficio nuestro o de terceros que buscan que actuemos en forma ilegal en nuestra función pública.

Estas ventajas pueden ser regalos, el ofrecimiento de un trabajo, favores, viajes a congresos, pagos en efectivo, donaciones, servicios, etc."

3. Transparencia en la entrega de información: "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 nuestro sitio web y habilitados los canales de consulta, sin cuestionar las razones u objetivos de su solicitud y cumpliendo siempre los plazos legales para darle respuesta".

4. Relaciones transparentes e igualitarias con proveedores: "Nuestras licitaciones públicas serán convocadas a través de Mercado Publico, y nos comprometemos a publicar oportunamente las bases de licitación, con un lenguaje claro y preciso los requisitos, condiciones y especificaciones de los servicios y bienes que requerimos y sin discriminación arbitraria. Con el fin de que la licitación sea transparente e igualitaria, los funcionarios no se reunirán con los proveedores durante el proceso de licitación".

"Las comisiones evaluadoras entregaran sus declaraciones juradas en las que expresen no tener conflictos de interés en relación con actuales o potenciales oferentes en el proceso de licitación. En el caso de que haya conflictos de intereses en la apertura de las ofertas, el integrante deberá de abstenerse de participar".



1. Trato igualitario y respetuoso: "Entregamos a todos los ciudadanos/as, usuarios y beneficiarios un trato deferente y respetuoso, no realizando distinciones de ningún tipo".

2. Trabajo eficiente y de calidad: "Desarrollamos nuestra labor de manera eficiente, optimizando el uso del tiempo, de los recursos humanos y materiales y resguardando que el resultado del trabajo realizado sea de buena calidad".

3. Confidencialidad y privacidad respecto de la información reservada: "Cuidamos la información reservada que manejamos, resguardando estrictamente los datos personales de ciudadanos, empresas e instituciones que se relacionan con nosotros".

Mecanismo de consulta

El mecanismo que permita a los funcionarios y funcionarias la posibilidad de realizar consultas respecto del contenido del código de ética, o si enfrentan un conflicto ético o de probidad, pueda tomar una decisión informada. Importante indicar que para las consultas y denuncias el medio de contacto será a través de los integrantes del Comité de Ética en forma personal, o por medio de sus correos institucionales.



Sanciones

“El incumplimiento a este Código en relación a las normas legales puede ocasionar que incurramos en responsabilidad administrativa. Por lo tanto, se realizará una investigación sumaria o un sumario administrativo, y si se comprueba que actuamos incorrectamente, nuestro jefe de servicio aplicará la medida disciplinaria correspondiente (censura, multa, suspensión de treinta días a tres meses y destitución, según sea la gravedad del hecho). A veces, los hechos que dan lugar a la responsabilidad administrativa, también pueden originar responsabilidad civil o penal”

Mecanismo de denuncia

Es obligación de todos los funcionarios y funcionarias de que si conocen de delitos o infracciones a este código deben denunciarlas, describiendo el proceso o mecanismo que permita una denuncia efectiva, anónima y/o reservada, a través de los integrantes del código de ética en forma personal y/o a sus correos institucionales.

El jefe directo deberá proceder con la investigación sumaria o sumario administrativo correspondiente, luego de realizada la denuncia.





Acoso Laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal) reiterados, por ejemplo, desprecio de sus habilidades, persecución, burlas, ley del hielo, entre otras, las que 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: cuando una persona - hombre o mujer - realiza en forma indebida, ya sea física, verbal o escrita, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida - hombre o mujer - y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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)

Conflicto de interés: situaciones (potenciales, reales o aparentes), en las que un asunto privado o motivación personal puede influir indebidamente en el correcto ejercicio de sus funciones y en la toma de decisiones objetivas. Por ejemplo, favorecer en una licitación a una amistad o participar en la selección de un cargo en la que postula un familiar.

Corrupción: El mal uso del poder para obtener beneficios particulares. Incluye al sector público y/o privado y los beneficios pueden ser personales, familiares, para amigos, etc.

Discriminación: son 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.

Probidad: el ejercicio de la función pública se debe realizar de manera honesta, honrada, primando el interés general sobre el particular. Quien actúa con probidad no comete ningún abuso y no incurre en un delito. Lo contrario a la probidad es la corrupción.

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

Transparencia: Todas las instituciones públicas deben garantizar el derecho a la ciudadanía de conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y las decisiones de las instituciones públicas.

Aquí todos $+$ suman NO $-$ restan
por el logro de objetivos
NOS \times en ningún caso \div





2. **DIFUNDIR** entre todos los funcionarios de la Dirección de Servicio.

ANOTESE y COMUNIQUESE.



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Rodrigo Sierra Contreras".

**SR. RODRIGO SIERRA CONTRERAS
DIRECTOR (S)
SERVICIO DE SALUD BIO BIO**

Nº 1/29.11.2016.-

DISTRIBUCION:

- 1.- Director SS.BB.
- 1.- Subdirecciones SS.BB.
- 1.- Jefes Deptos. SS.BB.
- 1.- Gremios FENATS Dirección SSBB y FENPRUSS.
- 1.- Of. De Partes SS.BB.
- 1.- Archivo Comité de Ética.



JRV/CHP/MOC/moc

MAT: Aprueba creación de un comité para la implementación del código de ética Dirección de Servicio.

RESOLUCION EXENTA N° 003374 /

LOS ANGELES, 23 AGO. 2016

VISTOS, estos antecedentes, Of circular N° 3 de fecha 10 de febrero de 2016 del Ministerio de Hacienda, que entrega instrucciones para la elaboración e implementación de un código de ética; el oficio N° 639 de fecha 25 de febrero de 2016 del Servicio Civil, en que solicita designación de representante para la implementación de un código de ética en los servicios públicos; la Resolución 1600 de 2008 de la Contraloría General de la República y sus modificaciones, los art. 20, 21, 22, y 23 del D.L. N°2763 de 1979 cuyo texto refundido y sistematizado fue fijado por el DFL N°01/2005 del Ministerio de Salud; arts. 8 y 9 del D.S. N°140 del 2004 del Ministerio de Salud y el D.S. N° 243/2014 del Minsal que establece el orden de subrogancia en este Servicio de Salud, dicto la siguiente:

RESOLUCION

APRUEBASE la creación del Comité para la Implementación del Código de Ética de la Dirección del Servicio de Salud Biobío, a contar del 17 de agosto de 2016, el cual estará conformado por los siguientes funcionarios:

1. D. Marcela Oberg Caro, profesional Subdirección de RRHH, encargada del proceso Implementación del Código de ética en el Servicio de Salud Biobío.
2. D. Juan Carlos Arroyo, Jefe Depto. Gestión Pública
3. D. Mariela Diaz Serra, Abogada Depto. Asesoría Jurídica
4. Representante del Directorio de FENPRUSS
5. Representante del Directorio FENATS Dirección de Servicio de Salud Biobío

ANOTESE Y COMUNIQUESE,



JORGE RODRIGUEZ VALENZUELA
DIRECTOR (S)
SERVICIO DE SALUD BIOBIO

N° 898/2016

DISTRIBUCION:

- Dirección SS.BB.
- Jefes Departamentos Dirección de Servicio
- Dpto. Subdirección de Gestión Asistencial SS.BB.
- Dpto. Subdirección de Recursos Físicos y Financieros SS.BB.
- Dpto. Subdirección de Recursos Humanos SS.BB.
- Oficina de Partes.



1625

GAB. PRES. N° _____ /

ANT.: Instrucciones Permanentes de la Presidencia de la República.

MAT.: Solicita propuestas y lineamientos para la redacción de un Código de Ética de la Función Pública.

SANTIAGO, 19 MAYO 2015

DE: MICHELLE BACHELET JERIA
PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

A: PATRICIA ARRIAGADA VILLOUTA
CONTRALORA GENERAL DE LA REPÚBLICA (S)

Como es de su conocimiento, con fecha 11 de mayo le comuniqué a la ciudadanía que ejecutaremos una Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y la Política, que incorpora 14 medidas administrativas y 18 medidas legislativas, las cuales deberán ser implementadas en 15 y 45 días, respectivamente, desde la fecha señalada.

Entre las medidas administrativas se encuentra la de establecer la obligación de los servicios públicos de redactar un Código de Ética para la Función Pública, que tiene por finalidad fijar altos estándares de comportamiento para el desempeño probó, transparente y virtuoso de la función que desarrollan los funcionarios públicos del país.

Con dicho fin, vengo a solicitarle su colaboración, para que por intermedio del proyecto sobre "Autoevaluación Participativa y Representativa de la Implementación de la UNCAC (United Nations Convention Against Corruption)" el cual usted dirige, puedan proponer, en un plazo no mayor de 60 días, orientaciones y lineamientos generales que les sirvan a los servicios públicos para la elaboración de sus respectivos Códigos de Ética.

Para el adecuado cumplimiento de esta tarea, le solicito tenga a bien considerar los siguientes aspectos:



Para efectos del buen cumplimiento de la tarea solicitada, le he encomendado al Ministerio de Hacienda que – por intermedio de la Dirección Nacional del Servicio Civil – cumpla el rol de coordinador y canalizador de esta iniciativa, en su calidad de integrante del proyecto de la UNCAC ya referido y, además, atendiendo que será el servicio encargado por parte de Gobierno del cumplimiento de esta medida administrativa.

Saluda atentamente a usted,



Michelle Bachelet
MICHELLE BACHELET JERIA
Presidenta de la República

Distribución:

- 1.- Sra. Contralora General de la República (S)
- 2.- Gabinete Presidencial (Archivo)
- 3.- MINSEGPRES (División Jurídico-Legislativa)
- 4.- MINSEGPRES (Oficina de Partes)



CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
GABINETE DEL CONTRALOR

Santiago, 2 de julio de 2015
CG203/15

Excelentísima señora
Presidenta de la República
Michelle Bachelet Jeria
Presente

Señora Presidenta:

En respuesta a la solicitud de colaboración realizada a través del oficio Gab. Pres. N°1025, de 2015, cumpro con remitir la propuesta adjunta denominada "Orientaciones y Lineamientos Generales para la Elaboración de Códigos de Ética en el Sector Público", que corresponde a la labor realizada por la mesa de trabajo que une a representantes del sector público, privado y sociedad civil organizada, todo ello en el marco del proyecto "Autoevaluación Participativa y Representativa de la UNCAC", (Agenda Anticorrupción-UNCAC 2015), que lidera esta Contraloría General con la colaboración del Programa de Naciones para el Desarrollo.

Creemos que la propuesta adjunta servirá de guía adecuada para la confección de los códigos de conducta de los servicios y es el resultado de la opinión de la diversidad de integrantes que componen la mesa, a quienes se alude en el anexo 2 del documento, sin perjuicio que para un mejor desarrollo de la tarea, se conformó un subgrupo que se focalizó específicamente en la materia.

Es conveniente hacer presente que, por no existir consenso, no se incluyó entre los lineamientos la participación de las Asociaciones de Funcionarios desde el inicio del proceso, aspecto que perfectamente podrá ser abordado por esa Alta Inversión, si así lo estima del caso.

Por otra parte, como la mesa de trabajo continuará analizando en los próximos meses temas íntimamente relacionados con los códigos de ética, como lo son los sistemas de Integridad, si así lo estima conveniente podríamos compartirle los resultados de esos análisis en su oportunidad, para su eventual implementación en el sector público.

Sobre este último punto, es oportuno comentar que esta Entidad de Control ha dado inicio a la fase piloto del Taller de Autoevaluación de la Integridad (SAINT), aplicándolo al Consejo para la Transparencia y a la Dirección de Compras y Contratación Pública. A través de esta iniciativa, se busca determinar los riesgos de corrupción en las instituciones que participan del proyecto y así prevenir la ocurrencia de hechos que atenten contra la probidad.



CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
GABINETE DEL CONTRALOR

La herramienta SAINT fue desarrollada por el Tribunal de Cuentas de los Países Bajos, en colaboración con el Ministerio del Interior y la Oficina de Integridad de la Ciudad de Amsterdam y difundida entre las Entidades Fiscalizadoras Superiores de la región por la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades de Fiscalización Superior-OLACEFS, instrumento que también ponemos a su disposición para su posible aplicación en el resto de los servicios públicos.

Finalmente, cumpla con informarle que se adjuntan 2 copias de las "Orientaciones y Lineamientos Generales para la Elaboración de Códigos de Ética en el Sector Público", como así también 2 tarjetas con el código QR, con el objeto que pueda descargarse y distribuirse este documento, según corresponda.

Saluda atentamente a Usted,



Patricia Arriagada Villouta
Contralor General de la República (s)



ORD. N° 639

ANT.: Oficio Circular N° 03, de 10/02/2016, del Sr. Ministro de Hacienda, dirigido a los Señores/as Jefes/as de Servicios Públicos, relativo a la planificación para la elaboración e implementación de Códigos de Ética en los Servicios Públicos.

MAT.: Solicita designación de representantes para la implementación de Códigos de Ética en los Servicios Públicos.

SANTIAGO, 25 FEB 2016

DE : DIRECTOR NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

A : JEFES/AS DE SERVICIOS PÚBLICOS

Junto con saludar cordialmente y en atención a lo dispuesto en la Circular del Sr. Ministro de Hacienda, referida en el Antecedente, relativa a la planificación para la elaboración e implementación de Códigos de Ética en los Servicios Públicos, cuyo texto se adjunta, y en el contexto del mandato presidencial en relación a la Agenda de Probidad del Supremo Gobierno y del Protocolo de Acuerdo suscrito entre la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) y los Ministros de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social, me es grato remitir a ustedes, las primeras orientaciones para la implementación del Instructivo individualizado en el Antecedente.

Cabe indicar que, S. E., la Presidenta de la República, en su momento, solicitó a la Comisión UNCAC (Convención contra la Corrupción de Naciones Unidas), liderada por la Contraloría General de la República, en el marco del proyecto "Autoevaluación Participativa y Representativa de la UNCAC", (Agenda Anticorrupción-UNCAC 2015), que elaborara una propuesta de orientaciones y lineamientos generales para la elaboración de Códigos de Ética. En respuesta a S. E., la Presidenta de la República, a través de Carta de 02/07/2015, que se adjunta, la Contralora General de la República (S) remitió a la Primera Mandataria, un documento denominado "Orientaciones y Lineamientos Generales para la Elaboración de Códigos de Ética en el Sector Público", Instrumento que también se acompaña al presente Oficio Ordinario.



Para el efectivo cumplimiento de las instrucciones contenidas en el Oficio Circular referido en el Antecedente, esta Dirección Nacional tendrá la labor de gestionar y brindar el apoyo necesario a todos los servicios públicos para facilitar la labor de implementar Códigos de Ética en la Administración Pública, dentro del plazo dispuesto en el Instructivo referido.

Teniendo presente los elementos y el contexto antes enunciados y la voluntad del Supremo Gobierno de avanzar en esta materia, se comunica que los servicios públicos deberán indicar, al Director Nacional del Servicio Civil, nombre y datos de contacto del funcionario/a responsable de esta importante labor, en cada repartición pública, enviando la información del caso a la Dirección Nacional del Servicio Civil en la primera quincena de marzo de 2016.

Cada responsable institucional de la implementación de los Códigos de Ética tendrá las siguientes funciones significativas:

- Será responsable ante su institución y ante la Dirección Nacional del Servicio Civil, del diseño, implementación y socialización del Código de Ética respectivo, coordinándose a la vez con la Unidad de Análisis Financiero del Ministerio de Hacienda (UAF), en materias de prevención de corrupción y lavado de dinero.
- Estará a cargo de gestionar la ejecución de la metodología que guíe el proceso de implementación del Código de Ética, siendo sus características principales la participación, integración y coherencia con las funciones, valores, normativa y cultura organizacional.
- Deberá coordinar un proceso participativo que permita la representatividad y el trabajo de todos los actores de la institución respectiva.
- Deberá participar en los talleres que realizará el Servicio Civil para que cada organismo diseñe e implemente su propio Código de Ética.

Una vez que los servicios públicos informen al Servicio Civil los nombres y datos de contacto de los distintos Encargados de Códigos de Ética, lo que debe tener lugar, a más tardar, el 15 de marzo próximo, como se indicó, esta Dirección Nacional, entregará recomendaciones y sugerencias específicas a los servicios públicos con la finalidad de avanzar en el proceso descrito.

Es importante recordar que el proceso de elaboración e implementación de los Códigos de Ética en los servicios públicos responde a la necesidad de avanzar en el fortalecimiento de nuestro Sistema Institucional, y es un paso importante en el cumplimiento de los hitos asociados a la Agenda de Probidad del Supremo Gobierno.



Cabe agregar que el éxito de este proceso acrecienta la confianza de la ciudadanía en los altos directivos/as y funcionarios/as públicos y garantiza la fe pública orientada a satisfacer las necesidades de la población, integrando los altos estándares de las democracias avanzadas en la materia.

Saluda atentamente a usted,



Rodrigo Egaña Baraona
RODRIGO EGANA BARAONA
Director



FSD/RBA/rba.

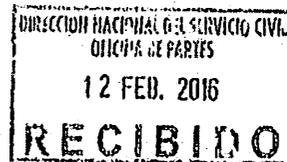
DISTRIBUCIÓN:

1. Señor Subsecretario del Interior.
2. Señor Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo.
3. Señor Subsecretario de Prevención del Delito.
4. Señor Subsecretario de Relaciones Exteriores.
5. Señor Subsecretario de Defensa.
6. Señora Subsecretaria para las Fuerzas Armadas.
7. Señor Subsecretario de Hacienda.
8. Señora Subsecretaria de la Secretaría General de la Presidencia.
9. Señor Subsecretario Ministerio Secretaría General de Gobierno.
10. Señora Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño.
11. Señora Subsecretaria de Turismo.
12. Señor Subsecretario de Pesca y Acuicultura.
13. Señora Subsecretaria de Evaluación Social.
14. Señor Subsecretario de Servicios Sociales.
15. Señora Subsecretaria de Educación.
16. Señora Subsecretaria de Educación Parvularia.
17. Señor Subsecretario de Justicia.
18. Señor Subsecretario del Trabajo.
19. Señor Subsecretario de Previsión Social.
20. Señor Subsecretario de Salud Pública.
21. Señor Subsecretario de Obras Públicas.
22. Señora Subsecretaria de Redes Asistenciales.
23. Señor Subsecretario de Agricultura.
24. Señor Subsecretario de Vivienda y Urbanismo.
25. Señor Subsecretario de Minería.
26. Señora Subsecretaria de Energía.
27. Señor Subsecretario de Transportes.
28. Señor Subsecretario del Medio Ambiente.
29. Señor Subsecretario de Telecomunicaciones.
30. Señor Subsecretario de Bienes Nacionales.
31. Señora Subsecretaria del Deporte.
32. Intendente de la Región de Tarapacá.
33. Intendente de la Región de Arica y Parinacota.
34. Intendente de la Región de Antofagasta.
35. Intendente de la Región de Atacama.
36. Intendente de la Región de Coquimbo.
37. Intendente de la Región de Valparaíso.
38. Intendente de la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins.
39. Intendente de la Región del Maule.
40. Intendente de la Región del Bío-Bío.
41. Intendente Región de los Ríos.
42. Intendente Región de la Araucanía.
43. Intendente de la Región de Los Lagos.
44. Intendente de la Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo.
45. Intendente de la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena.
46. Intendente de la Región Metropolitana.
47. Gobierno Regional de Arica y Parinacota.

DIRECCION SERVICIO SALUD BIO BIO		
OFICINA DE PARTES		
FECHA RECEP.	04 MAR. 2016	
DESTINO	FOLIO	FIRMA



Ministerio de Hacienda



OF. CIRCULAR N° 03

ANT.: Oficio Gabinete Presidencial N°1025 de 2015.

MAT.: Planificación para la elaboración e implementación de Códigos de Ética en los Servicios Públicos

SANTIAGO, 10 FEB 2016

DE : MINISTRO DE HACIENDA
A : JEFES/AS DE SERVICIOS PÚBLICOS

En el marco de la Agenda de Probidad del Supremo Gobierno dispuesta a partir de mayo de 2015, del Protocolo de Acuerdo, suscrito en julio de 2015, entre la Asociación Nacional de Empleados (ANEF) y los Ministros de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social, en representación del Gobierno, y de acuerdo con la importancia de avanzar en el fortalecimiento de la función pública y de nuestro sistema Institucional, informo a usted las orientaciones en orden a iniciar el proceso de planificación para la implementación de Códigos de Ética en todas las Instituciones públicas.

Hago presente que de conformidad con esta agenda, en el mes de noviembre de 2016, deben estar dictados los Códigos de Ética de cada servicio público.

Con dicho fin, S.E. la Presidenta de la República, solicitó a la comisión UNCAC (*Convención contra la Corrupción de Naciones Unidas*), liderada por la Contraloría General de la República, en el marco del proyecto "Autoevaluación Participativa y Representativa de la UNCAC", (Agenda Anticorrupción- UNCAC 2015), que elaborara una propuesta de orientaciones y lineamientos generales que sirvan a los servicios públicos en la elaboración de sus Códigos de Ética. Estas orientaciones y lineamientos ya fueron remitidos por el ente contralor y deben servir de guía para la ejecución de este proceso.

01568/2016



Para el efectivo cumplimiento de esta iniciativa la Dirección Nacional del Servicio Civil tendrá la labor de gestionar y brindar el apoyo necesario a todos los servicios públicos en orden a implementar Códigos de Ética dentro de los plazos dispuestos en la Agenda de Probidad.

Un Código de Ética es una herramienta que permite convenir participativamente los estándares éticos y legales que caracterizan a una institución, relevándolos con el objetivo de generar una convivencia laboral basada en valores comunes. Corresponde a la sistematización de aquellos valores y conductas que reflejan la cultura, misión, visión y objetivos estratégicos de la institución, considerando además su vínculo con el marco legal que rige las conductas de los funcionarios públicos. Asimismo, establece un marco de referencia respecto del actuar esperado, proporcionando un criterio claro y consensuado que permite a las personas adecuar su conducta hacia el buen ejercicio de sus funciones.

Teniendo presente los elementos antes enunciados y la voluntad del Gobierno de avanzar en esta materia, los servicios públicos deberán desarrollar un plan de trabajo, que considere la participación de las asociaciones de funcionarios respectivas, con el propósito de dar cumplimiento a las orientaciones y actividades que a continuación se indican:

- 1) La Dirección Nacional del Servicio Civil, durante el mes de abril de 2016, desarrollará talleres de capacitación para los Jefes de División Jurídica y de Gestión de Personas de las instituciones que deben suscribir Códigos de Ética. Para efectos de lo señalado, antes del 15 de marzo, cada servicio público deberá indicar, al Director Nacional del Servicio Civil, el nombre del funcionario encargado de esta importante labor en su repartición y que deberá asistir al taller.

Los talleres permitirán entregar las competencias necesarias para que cada organismo público diseñe e implemente su Código de Ética, a través de un proceso participativo que permita diagnosticar riesgos éticos y establecer mecanismos de mitigación de los mismos.

- 2) En los talleres se entregará la agenda de trabajo, que incluirá los siguientes puntos a desarrollar:
 - o Definición de objeto y procesos críticos.
 - o Metodología de diseño del Código.
 - o Evaluación de vulnerabilidades.
 - o Redacción del Código.
 - o Sistema de seguimiento e integridad.
- 3) Para los mismos efectos, la Dirección Nacional del Servicio Civil, dispondrá en su sitio Web de las instrucciones de implementación de los Códigos de Ética, los formatos de Códigos, ejemplos de matriz de riesgos de corrupción, línea de consulta para los servicios, videos, noticias y otros documentos de consulta para que cada Servicio pueda implementar correctamente el diseño de su Código.



- 4) El Código de Ética de una institución debe establecer los estándares, procedimientos y expectativas de los funcionarios y funcionarias con el fin de guiar su conducta y servir de referencia para tomar decisiones correctas, reflejando la cultura, misión, visión y objetivos estratégicos de la organización, considerando además su vínculo con el marco legal que rige las conductas de los funcionarios públicos. Se debe considerar que un Código de Ética es entendido como una herramienta que permite convenir participativamente entre todos los funcionarios de un servicio los estándares éticos y legales que caracterizan a su institución, relevándolos con el objetivo de generar una convivencia laboral basada en valores comunes.
- 5) Con el objeto de aportar con los elementos jurídicos necesarios para la confección de los Códigos de Ética, se adjunta y pone a disposición de los servicios un compendio de las normas jurídicas que conforman el marco legal en la materia.
- 6) Para los efectos de llevar a cabo este proceso cada servicio público deberá arbitrar las medidas para diseñar y ejecutar un plan comunicacional y realizar el levantamiento de información necesaria.

Además de la metodología propuesta en el citado Oficio N°1025, de 2015, el proceso contempla revisiones que llevará a cabo la Dirección Nacional del Servicio Civil, en conjunto con los servicios públicos, el cual incluye el seguimiento y monitoreo de la implementación y difusión de los Códigos de Ética a fin de lograr un proceso informado, eficiente y eficaz.

Este proceso responde a la necesidad de avanzar en el fortalecimiento de nuestro sistema institucional, y la implementación de éstos Códigos de Ética constituye un gran paso en el cumplimiento de nuestra Agenda de Probidad.

Saluda atentamente a usted,



RODRIGO VALDÉS PULIDO
Ministro de Hacienda

