MINISTERIO DE
SALUD PÚBLICA Y
BIENESTAR SOCIAL
PARAGUAY

PARAGUÁI
TESÃI HA TEKO
PORÃVE
MOTENONDEHA

CÓDIGO DE ÉTICA

mecip
2015

MINISTERIO DE
SALUD PÚBLICA Y
BIENESTAR SOCIAL
PARAGUAY

PARAGUÁI
TESÃI HA TEKO
PORÃVE
MOTENONDEHA

CÓDIGO DE ÉTICA

AUTORIDADES

Dra. María Teresa Barán Wasilchuk
Ministra

Dr. Saúl Recalde Ortiz
Vice Ministro de Atención Integral a la Salud y Bienestar Social

Dr. José Ortellado Maidana
Vice Ministro de Rectoría y Vigilancia de la Salud

Lic. Hugo Ramón Enciso García
Directivo Responsable de la Implementación - MECIP
Director General de Planificación y Evaluación

Abg. Emilio José Gómez Figueredo, Gerente de Ética
Director General de Recursos Humanos

Abg. María Lorena Reguera Cubilla, Líder de Ética
Directora de la Dirección de Desarrollo de las Personas

Miembros del Comité de Ética

- Abg. Emilio José Gómez Figueredo, Gerente de Ética, Dirección General de Recursos Humanos.
- Mg. Abg. Ricardo Ramón Rojas Gómez, Dirección General de Auditoría Interna.
- Abg. Juan Marcelo Estigarribia, Dirección General de Gabinete.
- Econ. Víctor Luis Bernal Lugo, Dirección General de Administración y Finanzas.
- Abg. Miguel David Ortiz, Dirección General de Comunicación en Salud.
- Abg. Engelberto Junior García Zarate, Dirección General de Anticorrupción y Transparencia.
- Abg. María Lorena Reguera Cubilla, Líder de Ética del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social y Directora de la Dirección de Desarrollo de las Personas.
- Abg. Julio David Benítez Benítez, Director de la Dirección de Relaciones Laborales

Equipo Técnico Redactor

Abg. Emilio José Gómez Figueredo. Gerente de Ética

Director General de Recursos Humanos

del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

Abg. María Lorena Reguera Cubilla, Líder de Ética

Directora de la Dirección de Desarrollo de las Personas

del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

Ing. Clara Elena Vázquez, Coordinadora

Unidad Técnica del MECIP.

Mg. Lic. Elena Aurora Brizuela, Unidad Técnica del MECIP – D.D.P.

Lic. Ana Ferreira, Coordinadora Miembro Titular del MECIP

Lic. Cristina Godoy Duré, Asistente Técnico DDP. DGRRHH – MECIP

Lic. Ángel Florentín - Coordinador

Poder Ejecutivo
Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social

Resolución S.G. N° 670

POR LA CUAL SE APRUEBA LA TERCERA VERSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA, DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL, Y SE DISPONE SU DIVULGACIÓN EN TODAS LAS DEPENDENCIAS Y LOS SERVICIOS DE SALUD DEPENDIENTES DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL.

Asunción, 09 de setiembre de 2025.-

VISTO:

La Nota DGRRHH N° 4868, de fecha 28 de agosto de 2025, registrada como expediente SIMESE N° 176714/2025, por la cual la Dirección General de Recursos Humanos solicita la aprobación de la actualización y divulgación en todas las dependencias y servicios de salud del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social , de la tercera versión del Código de Ética validado por el Equipo de Alto desempeño de Ética del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, en el marco de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP / 2015; y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución de la República del Paraguay, en su Art. 68 encomienda al Estado paraguayo la protección y promoción de la salud como derecho fundamental de la persona y en interés de la comunidad, en su Art. 69 enuncia que se promoverá un sistema nacional de salud que ejecute acciones sanitarias integradas, con políticas que posibiliten la concertación, la coordinación y la complementación de programas y recursos del sector público y privado.

Que la Ley N° 836, de fecha 25 de diciembre de 1980, Código Sanitario, establece que: "...Art. 3° El Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, es la más alta dependencia del Estado competente en materia de salud y aspectos fundamentales del bienestar social... Art. 4° La autoridad de Salud será ejercida por el Ministro de Salud Pública y Bienestar Social, con la responsabilidad y atribuciones de cumplir y hacer cumplir las disposiciones previstas en este Código y su reglamentación" ....

Que La Ley N° 1535, de fecha 16 de diciembre de 1999, establece el régimen de Administración Financiera del Estado, definiendo los principios, sistemas y procedimientos que rigen la gestión de los recursos públicos en cumplimiento de dicha ley, el Decreto N° 8127/2000, del 30 de marzo de 2000, reglamenta su implementación mediante la creación y puesta en funcionamiento del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF)" promoviendo una gestión financiera integrada y moderna complementariamente, el Decreto N° 962/2008, en su Capítulo II, adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay (MECIP), como instrumento obligatorio para fortalecer la gestión institucional. Este modelo establece directrices para el diseño, implementación, evaluación y mejora continua del control interno, alineado con los principios de legalidad, transparencia, rendición de cuentas y mejora continua, contribuyendo a la consolidación de una cultura organizacional ética y orientada a resultados.

Que por Resolución S.G. Nº 09, de fecha 22 de agosto de 2008, se adopta el Modelo de Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay – MECIP, y se dispone las medidas tendientes al inicio de su implementación, al interior del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

Visión: Ser reconocidos como institución de referencia, líder en Salud Pública, destacándonos por brindar una respuesta humanizada, eficaz, eficiente y transparente, en coordinación con los otros sectores y promoviendo la participación activa de la comunidad

mecip 2015

Resolución S.G. N° 670

POR LA CUAL SE APRUEBA LA TERCERA VERSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA, DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL, Y SE DISPONE SU DIVULGACIÓN EN TODAS LAS DEPENDENCIAS Y LOS SERVICIOS DE SALUD DEPENDIENTES DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL.

Asunción, 09 de setiembre de 2025.-

Que en virtud a la Resolución C.G.R. Nº 377, de fecha 13 de mayo de 2016, de la Contraloría General de la República, por la cual dispone la Adopción de la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno de Modelo Estándar Control para Instituciones Públicas del Paraguay MECIP 2015.

Que por Resolución AGPE N° 326, de fecha 17 de octubre de 2019, la Auditoria General del Poder Ejecutivo adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la matriz de evaluación por niveles de madurez para un sistema de control interno del Modelo Estándar Control Interno para las instituciones públicas del PARAGUAY - MECIP 2015.

Que por Resolución S.G. Nº 1092, de fecha 16 de diciembre de 2021 se actualiza la organización de los Equipos de Trabajo responsables del Diseño, Implementación y Funcionamiento del Sistema de Control Interno Institucional del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, en correspondencia con la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay-MECIP 2015.

Que por Resolución S.G. N.º 591, de fecha 23 de noviembre de 2022, se aprobó el Código de Ética del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, y se dispuso su divulgación en todas las dependencias y los servicios de salud.

Que por Resolución S.G. N.º 505, de fecha 4 de setiembre de 2024, se actualiza la integración del Comité de Ética y el Equipo de alto desempeño en Ética del Ministerio de Salud Publica y Bienestar Social, y se establecen sus funciones.

Que por Resolución S.G. N.º 898, de fecha 30 de diciembre de 2024, se aprueba los acuerdos y compromisos Éticos del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, en el marco de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno para las instituciones Públicas del Paraguay – MECIP 2015.

Que es necesario contar con la actualización del código de Ética en concordancia con lo preceptuado en el Art. 242 de la Constitución de la República del Paraguay, el Decreto N° 21376/1998, en su Art. 19, dispone "Que Compete al Ministro de Salud Pública y Bienestar Social ejercer la administración de la Institución a su cargo"; y en su Art. 20, establece "Son funciones específicas del Ministro de Salud Pública y Bienestar Social: en el numeral 6) la de ejercer la administración general de la Institución como Ordenador de Gastos y responsable de los recursos humanos, físicos y financieros y en el numeral 7) le asigna la función de dictar resoluciones que regulen la actividad de los diversos programas y servicios, reglamente su organización y determine sus funciones…".

Que la Dirección General de Asesoría Jurídica, a través del Dictamen A. J. N° 1328, de fecha 02 de agosto de 2025, ha emitido su parecer favorable para la firma de la presente Resolución.

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL
MINISTRA

Poder Ejecutivo
Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social

Resolución S.G. N° 670

POR LA CUAL SE APRUEBA LA TERCERA VERSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA, DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL, Y SE DISPONE SU DIVULGACIÓN EN TODAS LAS DEPENDENCIAS Y LOS SERVICIOS DE SALUD DEPENDIENTES DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL.

Asunción, 09 de setiembre de 2025.-

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones legales,

LA MINISTRA DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL
R E S U E L V E:

Artículo 1º. Aprobar la tercera versión el Código de Ética del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, que forma parte como anexo en la presente Resolución.

Artículo 2º. Disponer la divulgación la tercera versión del Código de Ética, aprobado en el Articulo precedente, en todas las dependencias y servicios de salud del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

Artículo 3°. Abrogar la Resolución S.G. 591, de fecha 23 de noviembre de 2022.

Artículo 4°. Disponer la revisión cada dos (2) años del Código de Ética aprobado en el Artículo 1° de la presente Resolución.

Artículo 5°. Comunicar a quienes corresponda y cumplido, archivar.

DRA. MARÍA TERESA BARÁN WASILCHUK
MINISTRA

/lr/ea

Visión: Ser reconocidos como institución de referencia, líder en Salud Pública, destacándonos por nuestra capacidad de respuesta humanizada, eficaz, eficiente y transparente, en coordinación con los otros sectores y promoviendo la participación activa de la comunidad

mecip 2015

PRÓLOGO

El Código de Ética del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, aprobado por Res. S.G. N°670/2025 en su tercera versión define los principios y valores aplicados para mantener el relacionamiento de los funcionarios y empleados públicos, en posición de autoridad o de dependencia en la Institución, de los unos con los otros, observados por todos los funcionarios y los sectores involucrados al funcionamiento institucional, directa o indirectamente. En él se establecen las directrices que orientan los comportamientos éticos que priman en las relaciones de la Institución con sus funcionarios, con las otras instituciones públicas, con los órganos de control, los proveedores y contratistas, usuarios, clientes, gremios empresariales y trabajadores de los servicios tercerizados, con los medios de comunicación, comunidades indígenas, organizaciones sociales, la sociedad en general y con el medioambiente.

La Unidad Técnica MECIP, en el marco de la Implementación del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP), asumido como compromiso por el Gobierno Nacional en virtud del Decreto N° 962/2008, adoptado en el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, a través de la Resolución S.G. N°. 9/ 2008 y la Resolución S.G. N° 217/2024Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos (NRM). Se presenta la propuesta del "Código de Ética" que integra el Principio "Ambiente de Control", resultante de la participación de 48 (Cuarenta y Ocho) dependencias, integrando la muestra más de dos mil funcionarios, información consolidada en el presente material. Los encuestados han aportado un valor determinante sobre el actuar ético percibido, a lo largo de la vida institucional y que éste no está sesgado por ninguna valoración o influencia externa, aspecto mencionado por la importancia de identificar los valores fundamentales y promoverlos permanentemente desde los niveles más altos como directrices de comportamiento, en la conciencia de la responsabilidad ética de su labor, desde la perspectiva del buen uso de los recursos y el compromiso con la ciudadanía, a quien va dirigido el servicio y quienes deben ser los más interesados en mantener una relación fundamentada en valores.

El análisis de los resultados, exponen conocimientos, vivencias y experiencias muy particulares de las dependencias de la Institución, referida a la sensibilidad humana esencial por la naturaleza de sus servicios. Los valores y principios establecidos, quedan avalados por todos y otorgan sentido al mismo, haciendo de estos los principios rectores que orientan la formulación de los reglamentos internos, las políticas, la misión específica de cada dependencia, las funciones y obligaciones. Si bien estos valores en sí mismos, no determinan los mecanismos formales y procedimientos específicos en los desempeños y obligaciones de las dependencias, determinan el marco que le da fundamento y sentido a los valores éticos compartidos, en el entendimiento de que, si la norma no tiene un principio ético que la delimite, carece de sentido**.** Así mismo, los valores y principios éticos sin la norma, no impacta en la vida institucional, no se produce el cambio deseado en el desempeño y, requiere del complemento del reglamento interno desglosado de la ley de la función pública y del Servicio Civil y otras leyes relacionadas con las acciones en el desempeño de las funciones, a fin de identificar las faltas y tomar medidas correctivas. **Lo expuesto permite afirmar que la elaboración participativa del Código de Ética es el primer paso para construir dependencias sólidas para concretar objetivos misionales y enaltecer la gestión de la institución.**

Tabla de Contenidos

CAPÍTULO I 12

1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA LA GESTIÓN ÉTICA DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL 12
   - 1.1. Biografía 12
   - 1.2. Marco Normativo, Naturaleza Jurídica y Estructura Orgánica 12
     - 1.2.1. Marco Normativo 12
     - 1.2.2. Naturaleza Jurídica 12
     - 1.2.3. Estructura Orgánica 12
   - 1.3. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO 13
     - 1.3.1. Orientación Estratégica 13
     - 1.3.2. Direccionamiento Estratégico 13
     - 1.3.3. Direccionamiento de la Máxima Autoridad. 13
   - 1.4. GLOSARIO AXIOLÓGICO Y DE TÉRMINOS 14
     - 1.4.1. Glosario Axiológico 14
     - 1.4.2. Glosario de Términos– Conceptos y Acepciones 14

CAPITULO II 23

2. LA LEY Y LA ÉTICA 23
   - 2.1. La ley y la ética 23
   - 2.2. Diferencia y Complementariedad de la Ley y la Ética en la Función Pública 23
   - 2.3. Valores: Valores Éticos Personales, Principios Éticos Institucionales 23
     - 2.3.1. Valores 23
     - 2.3.2. Valores Éticos Personales 24
     - 2.3.3. Valores Éticos Institucionales 24
   - 2.4. Principios 24
     - 2.4.1. Definición, Formulación y Características de Principios Éticos 24
     - 2.4.2. Normas Morales y la Libertad Humana 24
     - 2.4.3. Sistemas Morales. 24
     - 2.4.4. El Problema de la Diversidad de los Sistemas Morales. 25
     - 2.4.5. Valores Objetivos, Subjetivos y la Jerarquía de los Valores 25
   - 2.5. Gestión Ética y Sistema de Gestión Ética 25
   - 2.6. Directrices para la Gestión Ética 26
   - 2.7. Incorporación de la ética pública en la cultura institucional 26
   - 2.8. Gestión de la Resistencia al Cambio 27
   - 2.9. Ética Pública y Prevención de la Corrupción 27
   - 2.10. Prácticas que deben evitarse para la prevención de conflictos de Intereses 28
   - 2.11. Principios Rectores 28
   - 2.12. Defensa de la Vida desde la Concepción, la Justicia, Equidad, Transparencia y la no Discriminación 28
   - 2.13. Prácticas Antiéticas 29

CAPITULO III 29

3. ESTRATEGIAS COMUNICATIVAS ÉTICAS 29
   - 3.1. Principios comunicacionales 29
   - 3.2. Canales de Acceso a la Información Pública 30
   - 3.3. Canal de Denuncias y Protección de la Información 30
   - 3.4. Virus de la Comunicación Efectiva 30

3.5. Líneas de Acción y uso de la Información Oficial 30
3.6. Información Pública, Institucional y de Carácter Particular o Confidencial 31

CAPÍTULO IV 32

4. COMPROMISOS ÉTICOS GENERALES DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL 32
4.1. Compromiso institucional de cumplimiento de valores y principios para una gestión integra, trasparente eficiente e interrelacionada con las políticas de Buen Gobierno. 33
4.1.1. Compromiso Ético con la Pólitica Institucionales 33
4.1.2. Compromiso Ético Con Las Políticas De Control Interno 33
4.1.3. Compromiso Con Las Políticas De Comunicación E Información 33
4.1.4. Compromiso Ético Con Las Políticas De Responsabilidad Social 33
4.1.5. Compromiso Ético Con Las Políticas De Administración De Riesgos 33
4.2. Compromiso institucional de cumplimiento de las políticas de gestión ética y de los talentos humanos en beneficio de los sectores de interés. 33
4.2.1. Compromiso de la Institución con la Gestión Ética: 33
4.2.2. Compromiso de la Institución con las políticas de gestión ética, ... 33
4.2.3. Compromiso de la Institución con la Política de Orientación Estratégica 33
4.2.4. Compromiso de la Institución con la Política de Liderazgo promoviendo el desarrollo dinámico de los procesos de la institución 34
4.2.5. Compromiso de la Institución con la Política de los Valores Éticos Personales 34
4.2.6. Compromiso de la Institución con las Políticas de los Valores Éticos Institucionales 34
4.2.7. Compromiso de la Institución con las Políticas de relacionamiento entre Autoridades y Funcionarios 34
4.2.8. Compromiso de la Institución con las Políticas de Relacionamiento con otras Instituciones Públicas 34
4.2.9. Compromiso de la Institución con las Políticas de Relacionamiento con los Gremios Económicos 34
4.2.10. Compromiso de la Institución con las Políticas de Relacionamiento con los Contratistas y Proveedores 34
4.2.11. Compromiso de la Institución con las Políticas de relacionamiento con los otros Grupos de Interés 34
4.2.12. Compromiso de la Institución con las Políticas sobre Conflictos de Intereses 35
4.2.13. Compromiso de la Institución con las Políticas sobre Conflictos de Intereses entre Instituciones Públicas 35
4.2.14. Compromiso de la Institución con las Políticas Institucionales que consideran las presiones por parte de Contratistas y Proveedores 35
4.2.15. Compromiso de la Institución con las Políticas de Responsabilidad frente al Medio Ambiente 35
4.2.16. Compromiso de la Institución con las Políticas de Relacionamiento con la Comunidad 35
4.2.17. Compromiso de la Institución con las Políticas de Relacionamiento con los Órganos de Control Externo cumpliendo 35
4.2.18. Compromiso de la Institución con la Política sobre la Existencia del Referente Ético en las Dependencias identificando el marco normativo 35
4.2.19. Compromiso de la Institución con la Política de la Igualdad y No Discriminación 35
4.2.20. Compromiso de la Institución con las Políticas de Gestión del Talento Humano, ... 35
4.2.21. Compromiso de la Institución con los principios rectores de la función pública, ... 36
4.2.22. Compromiso de la Institución con las Políticas de incorporación del nuevo servidor público 36
4.2.23. Compromiso de la Institución con las Políticas de desarrollo del índice de Gestión de Personas (IGP) 36
4.2.24. Compromiso de la Institución con las adecuadas Directrices para el desarrollo del Talento Humano 36
4.2.25. Compromiso de la Institución con las Políticas de las adecuadas Relaciones Laborales, ... 36
4.2.26. Compromiso de la Institución con las Políticas que inciden en el clima organizacional 36
4.2.27. Compromiso de la Institución con las Políticas de la Movilidad Interna de los Servidores Públicos 36
4.2.28. Compromiso de la Institución con las Políticas de Formación, Capacitación y Acumulación de Conocimientos 36
4.2.29. Compromiso de la Institución con las Políticas del Bienestar Integral de los Servidores Públicos 36

4.2.30. Compromiso de la Institución con las Políticas de Desarrollo de la Salud e Higiene Ocupacional 36
4.2.31. Compromiso de la Institución con las Políticas de Desarrollo de Programas Interinstitucionales de Orientación Social sobre la Prevención de Accidentes 37
4.2.32. Compromiso de la Institución con las Políticas de Adopción de Medidas de Carácter preventivo, ... 37
4.2.33. Compromiso de la Institución con las Políticas de Control Interno en la implementación, implantación y evaluación de la efectividad del control interno, ... 37
4.2.34. Compromiso de la Institución con las Políticas de Comunicación e Información Interna y Externa 37
4.2.35. Compromiso de la Institución con las Políticas de Uso de la Imagen Institucional 37
4.2.36. Compromiso de la Institución con las Políticas Uso de Intranet y Página Web Institucional. 37
4.2.37. Compromiso de la Institución con las Políticas de Responsabilidad Social 37
4.2.38. Compromiso de la Institución con las Políticas de Administración de Riesgos 37
4.3. COMPROMISO INSTITUCIONAL DE CUMPLIMIENTO DE LOS "ACUERDOS Y COMPROMISOS ÉTICOS" DE FUNCIONARIOS ENTRE SI Y CON LOS RELACIONADOS EXTERNOS 38
4.3.1. Compromiso de la Institución con los Acuerdos y Compromisos Éticos establecidos 38
4.3.2. Compromiso de la Institución con los Compromisos con el valor de la Idoneidad 38
4.3.3. Compromiso de la Institución con el valor de la Honradez 38
4.3.4. Compromiso de la Institución con el valor del Respeto 39
4.3.5. Compromiso de la Institución con el valor de la Justicia 39
4.3.6. Compromiso de la Institución con el valor de la Igualdad 39
4.3.7. Compromiso de la Institución con el valor de la Equidad 39
4.3.8. Compromiso de la Institución con el valor de la Inclusión 39
4.3.9. Compromiso de la Institución con el valor de la Coherencia 39

CAPITULO V 39

5. VALORES ÉTICOS INSTITUCIONALES Y LAS SANCIONES APLICABLES 39
5.1. Responsabilidades En El Ámbito De La Ética Institucional 39
5.2. Recepción Y Gestión De Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias Y Denuncias 40
5.3. Proceso de legitimación y responsabilidad del denunciante 41
5.4. Canalizar Las Quejas Y Sugerencias Respecto Al Servicio Que Ofrece La Institución. 41
5.5. Cumplimiento E Incumplimientos Y Explicación Técnica De Las Debilidades 42
5.6. Controversias Y Prohibiciones Para El Funcionario Sobre Conflictos De Interés 42
5.7. Obligaciones Y Prohibiciones - Función Pública Y Del Servicio Civil 42
5.8. Responsabilidad Administrativa 44
5.9. Procedimiento Disciplinario 46
5.10. Disposiciones Transitorias 46
5.11. Informes Del Comité De Ética 47
5.12. Cumplimiento De La Moralidad En El Ejercicio De La Función Pública. 47

6. ANEXO 48

6.1. Diseño de documentos 48
6.2. Carta de Compromiso de cumplimiento del Código de Ética de todas las dependencias 48
6.3. Plan de Mejora Continua para la prevención de la corrupción 48
6.4. Planes de Mejoramiento de las dependencias 48
6.5. SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA 48
6.6. SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CODIGO DE ÉTICA 51
6.7. Indicadores de Cumplimiento 51
6.8. MATRIZ 52

PRESENTACIÓN

El Código de Ética de elaboración participativa, orienta la gestión institucional que promueve el «estar bien» en el ámbito laboral dentro de la Institución y en la sociedad del entorno. Contiene pautas de comportamiento que señalan parámetros para evitar o solucionar conflictos que puedan presentarse en el entorno inmediato. Presenta las buenas prácticas deseadas, las cuales evidencian que el Código de Ética es un medio y no un fin en sí mismo, es una herramienta que, aplicada adecuadamente, permite iniciar el proceso de cambio a una cultura ética de credibilidad y confianza social, a una cultura de integridad institucional.

Este Código de Ética establece en el marco de las normas, los valores y principios que rigen en la institución, el alcance se aplica a los funcionarios, empleados públicos y sectores involucrados al funcionamiento institucional, sea como organización o en la profesión, e incluye aspectos como la confidencialidad, la integridad y la honestidad en el manejo de la información. El carácter es obligatorio y puede tener consecuencias disciplinarias para aquellos que incumplan, dicho de otra manera, el Código de Ética es un documento detallado y obligatorio que establece las normas y principios éticos para la conducta ética deseada, con la cual se siente identificada cada dependencia para el cambio organizacional. Contiene disposiciones que sin contener la rigurosidad de una norma punitiva, sin ser coactiva, rigen los actos que serán objetos de sanciones conforme al reglamento interno de cumplimiento obligatorio, a fin de fortalecer la cultura del servicio, sobre los ideales de las buenas prácticas de convivencia.

Conforme es logrado el bien común y humanizada la gestión pública entregada por medio de los servicios que presta la Institución, se contribuye a consolidar la política de atención de calidad, con una visión ética compartida, que constituye el objetivo del cambio en la cultura institucional, una búsqueda de la excelencia para la satisfacción de las necesidades de la comunidad usuaria de servicios para la preservación y recuperación de la salud sensibilizada hacia el sector, lo cual permite asumir el compromiso. Así mismo, consolida los pensamientos de quienes asumen la responsabilidad en las acciones y formas de relacionamiento con los compañeros, entre integrantes de un equipo de trabajo, con los usuarios y otros involucrados que solicitan los servicios. El documento establece los principios y valores fundamentales que guían el comportamiento ético en el relacionamiento con los usuarios, clientes internos y externos, autoridades, proveedores, y la comunidad. También hace mención de los procedimientos para reportar los incumplimientos, que afectan al patrimonio o imagen de la institución debido a faltas éticas, comprometiéndose la Institución a que todos los casos serán tratados de forma confidencial y se tomarán las medidas correctivas pertinentes en cada asunto, con sus implicaciones de orden interno o legal, según sea el caso.

El Código de Ética como ordenamiento normativo interno, reafirma el compromiso de las autoridades de la Institución, de sus funcionarios y empleados públicos con la sociedad y el medioambiente; por lo que se obligan a respetar y cumplir las reglamentaciones vigentes, disposiciones internas institucionales y los procedimientos formales.

CAPÍTULO I

1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA LA GESTIÓN ÉTICA DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL

La Institución cuenta con dependencias orientadas hacia el interés general, promueven una gestión con resultados positivos para la población usuaria de servicios, a la obtención de beneficios comunes antes que personales, el cuidado y uso correcto de los bienes públicos, la responsabilidad y transparencia con los diferentes grupos de interacción e integridad de la administración para servir a las personas con justicia y equidad.

Diseño extraído del Manual de Ética Pública

1.1. Biografía

El Ministerio de Salud en Paraguay se remonta a 1819 con la creación de la Sanidad Militar. En 1876 se crea la Junta de Higiene Pública, en 1883 se creó el Consejo de Medicina; en 1889 el Consejo Nacional de higiene; en 1917 se crea el Departamento Nacional de Higiene y Asistencia Social. En 1936 se crea el Ministerio de Salud Pública; en 1945 se inicia la creación de los Centros de salud, con la cooperación del Servicio Cooperativo Interamericano de Salud Pública; en 1952 se inicia la cooperación con la OPS/OMS; en 1962 se establece la programación local bajo la influencia del Centro CENDES OPS; en 1980 se promulga el Código Sanitario; en 1994 se crea el Instituto Nacional de Salud; en 1996 se crea el Sistema Nacional de Salud. En el año 2008 se inicia la aplicación de la APS como política de Estado.

1.2. Marco Normativo, Naturaleza Jurídica y Estructura Orgánica

1.2.1. Marco Normativo

El marco normativo incluye las leyes esenciales para el funcionamiento institucional, de coordinación y de cooperación, como un "conjunto de estrategias, procedimientos y acciones planificadas de manera consciente y reflexiva, con la finalidad de implementar y lograr los objetivos planteados, como organismo público creado con fundamento en la Constitución Nacional del Paraguay y leyes de la República.

De la Constitución Nacional cumplir desarrollando:

Artículo 68 - Del Derecho a la Salud:

Artículo 69 - Del Sistema Nacional de Salud

Artículo 70 - Del Régimen de Bienestar Social:

Artículo 72 - Del Control de Calidad:

Código Sanitario – Ley N°. 836: El Código Sanitario define al Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social como un organismo público que tiene como objetivo principal proteger y promover la salud de la población paraguaya y, la **Ley N°. 1032 de 1996**. Crea el Sistema Nacional de Salud, en cumplimiento de una política nacional que posibilite la plena vigencia del derecho a la salud de toda la población.

1.2.2. Naturaleza Jurídica

Las normas jurídicas son disposiciones emanadas por autoridad competente con la finalidad de regular la convivencia social y normar la conducta de los funcionarios públicos. Tienen carácter vinculante, es decir obligatorio. La ley es una norma externa define cuáles son las conductas que los funcionarios públicos deben tener, de manera que la norma establece el «deber ser» de sus comportamientos, indican cuáles conductas están obligados a tener y cuáles deben evitar.

1.2.3. Estructura Orgánica

La Institución cuenta con la estructura organizacional para desarrollar sus procesos y cumplir su misión, la cual se encuentra desglosada en la misión específica que asume cada dependencia, vinculadas a los principios de la gestión ética

administrativa y misional transparente, a fin de cuidar y proteger la vida desde el momento de la concepción, como establece la Constitución Nacional. Los instrumentos de gestión definen las funciones y jerarquías en las diferentes unidades para la toma de decisiones, apoyando al cumplimiento del Plan Estratégico por medio de la coordinación institucional en estos niveles jerárquicos: ministro, viceministros, gerencias, direcciones generales, direcciones, coordinaciones y departamentos, la naturaleza de sus funciones jerarquizadas en el ámbito de conducción, administrativo, de asesoramiento, control y de apoyo operativo.

1.3. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

1.3.1. Orientación Estratégica

Vincula la visión con la misión por medio de acciones a largo plazo, en forma proactiva para el cumplimiento de los compromisos éticos, sobre el conjunto de decisiones y actos formulados para su implementación con estrategias específicas para cumplir metas, alineado al Plan Estratégico Institucional como el instrumento de planificación de más alto nivel, el cual establece las directrices y orientaciones estratégicas de la institución.

MISIÓN:

Ente rector que coordina y ejecuta las políticas públicas de salud, con el propósito de garantizar la cobertura y el acceso para toda la población en forma equitativa, con un enfoque integral, inclusivo, unificado, sostenible, colaborativo y participativo.

TEMBIPOTA

Temimoĩmby Moakãhára omohenda ha omopyendáva tesãi rekoguata tetãmba'éva, omboaje ha ohupytyukávo opavave tetãyguárape, ikatu haguãicha oñeñangareko hekópe porã ha peteĩcha oipytyvõ ha ojeroike maymávape.

VISIÓN:

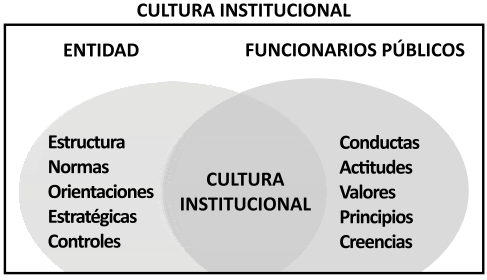
Ser reconocidos como institución de referencia, líder en Salud Pública, destacándonos por nuestra capacidad de respuesta humanizada, eficaz,eficiente y transparente, en coordinación con otros sectores y promoviendo la participación activa de la comunidad.

TEMBIHECHA:

Ojehechakua.a hağua Temimoĩmby omyasãivaramo tesãi tetãmba'évape, rojekuaávo rombohováire yvyporaháicha, tembiapo porã ha tesakãme, joajúpe ambue temimoĩmby ndive, omokyre'ỹvo opavavépe oñemongu'e joja hağua.

1.3.2. Direccionamiento Estratégico

El direccionamiento institucional es participativo desde la formulación de las políticas con la participación de los directores generales, instituye y define los lineamientos, expuestos por medio del Plan Estratégico Institucional, el cual establece, adopta, acompaña, fomenta y promueve el desarrollo en los ejes estratégicos y las líneas transversales relacionadas directa e indirectamente con sus deberes y atribuciones. Mantiene estrecho relacionamiento de carácter misional con el Poder Ejecutivo, fundamentado en las buenas prácticas, bajo los preceptos de integridad y transparencia, contenidos en el Código de Ética que se complementa con el Protocolo y Código de Buen Gobierno institucional, para el cumplimiento de su cometido, responder a los requerimientos de la ciudadanía y cumplir su misión.



Estilo de Diseño extraído del Manual de Ética Pública

1.3.3. Direccionamiento de la Máxima Autoridad.

La máxima autoridad institucional, apuesta por un liderazgo positivo, respeta a los funcionarios y empleados de la institución, comprometido con el sistema de control interno y la política de gestión ética para la mejora continua, con indicadores de transparencia, integridad, eficiencia y calidad que legitiman los servicios demandados por la comunidad, en un marco de valores compartidos que promuevan los derechos humanos, el bien común y la dignidad de las personas, en la Ley de la Función Pública y del Servicio Civil, el Manual de Conducta Ética del Paraguay y el Código de Ética institucional, a fin de

desarrollar el "Principio de idoneidad", las competencias necesarias, los valores personales, profesionales y experiencia a fin de poseer el margen de discreción para tomar las decisiones más convenientes y oportunas para influir en la forma de ser o actuar de las personas que integran un equipo de trabajo.

1.4. GLOSARIO AXIOLÓGICO Y DE TÉRMINOS

1.4.1. Glosario Axiológico

Son formas de ser y de actuar de las personas, altamente deseables como atributos o cualidades, posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Son mencionados un listado de valores, cada dependencia seleccionará aquellos priorizados conforme a las necesidades a ser atendidas en el interior de las dependencias. No más de 6, 7 valores para ajustarse a los requisitos de la norma y para su mejor implantación, seguimiento y evaluación, sin que esto signifique que se ignorará la práctica de los demás valores.

Colaboración. Acción y efecto de trabajar en común con otra persona. Contribuir para el logro de un fin.

Compromiso. Obligación contraída, palabra dada, fe empeñada. Disposición para asumir como propios los objetivos estratégicos de la organización a la cual se pertenece.

Confianza. Esperanza firme que se tiene en una persona o una cosa.

Cumplimiento. Acción de llevar a cabo. Hacer lo que se debe o se está obligado en los términos previstos.

Eficacia. Fuerza y capacidad para obrar. Capacidad de acción para hacer efectivo un propósito.

Eficiencia. Virtud y facultad de lograr un efecto determinado. Capacidad de acción para lograr un propósito

Equidad. Disposición de ánimo que mueve a dar a cada uno lo que se merece.

Honestidad. Moderación en la persona, las acciones o las palabras. Honradez, decencia.

Honorabilidad. Cumplimiento de los deberes respecto de los demás y de uno mismo.

Honradez. Rectitud de ánimo, integridad en el obrar.

Imparcialidad. Falta de designio a favor o en contra de personas o cosas. Juzgar o proceder con rectitud.

Integridad. Cualidad de íntegro. Comportamiento probo, recto, intachable.

Justicia. Lo que debe hacerse según derecho. Virtud de dar a cada uno lo que le corresponde o le pertenece.

Lealtad. Fidelidad en el trato o en el desempeño de un cargo.

Libertad. Facultad natural del ser humano de obrar de una manera o de otra, responsable de sus actos.

Participación. Tomar parte. Compartir. Abrir espacios para que otros hagan parte de una actividad.

Pluralismo. Reconocimiento y aceptación de los distintos modos de ser y de pensar.

Probidad. Integridad en el obrar.

Rectitud. Calidad de recto o justo. Comportamiento con justicia, severidad y firmeza.

Respeto. Consideración, deferencia. Reconocimiento de la legitimidad del otro ser distinto a uno.

Responsabilidad. Obligación de responder por los propios actos. Capacidad para reconocer y hacerse cargo de las consecuencias de las propias acciones.

Servicio. Acción y efecto de servir. Función desempeñada para satisfacer necesidades del público.

Solidaridad. Adhesión y apoyo a las causas o empresas de otros.

Transparencia. Calidad del comportamiento evidente, sin duda ni ambigüedad.

Veracidad. Condición de quien dice o profesa siempre la verdad.

1.4.2. Glosario de Términos– Conceptos y Acepciones

El término en un ámbito específico adquiere acepción diferente (polisémicas)–Banco: una entidad financiera (En economía y Finanzas). Banco: Asiento (Mueble) -Por esta razón, este glosario es definido en el sentido utilizado en la institución, exponiendo los términos utilizados en el dominio de los servicios de forma combinada, con sentido ético que genera la confianza pública hacia los profesionales de salud y la atención que brindan.

A

Acceso universal a la salud: eliminación de barreras para el acceso a la cobertura de salud de tipo geográfico, económico, socio cultural, administrativo, de género, entre otros.

Actitud abierta: los procesos con los usuarios zona bordados libres de discriminaciones por motivos políticos, étnicos, religiosos o lucrativos.

Actitud de respeto a los derechos humanos: son respetadas las diferencias cognitivas, la condición social, la diversidad étnica, cultural y ambiental, sea en condición de colega o, usuarios de servicios de salud.

Actitud de respeto a la libertad: libertad de pensamiento y expresión en los procesos de la promoción, la prevención, el diagnóstico, el tratamiento en la salud, en un marco adecuado y oportuno de la salud.

Actividades políticas partidarias y otros: los funcionarios tienen prohibido realizar dentro de las dependencias de la Institución actividades políticas partidarias, ni usar la autoridad para influir o afectar el resultado de alguna elección, cualquiera sea su naturaleza.

Acto desleal: comportamiento desleal entre compañeros, con otros servidores públicos, en contra de un equipo profesional, sin razón que lo fundamente, que implique complicidad en un hecho.

Acoso laboral: agresión u hostigamiento (físico y/o verbal) reiterado. Desprecio de las habilidades, persecución, ley de hielo, entre otras, ejercidas por la jefatura, que resulte en maltrato o humillación).

Acoso sexual: conducta sexual no deseada, la agresión u hostigamiento verbal, física o gestual.

Acumulación de cargos: desempeño de más de un cargo remunerado, sin perjuicio de excepciones que establezca la ley y sin superposición de horario.

Administrar: planear, organizar, dirigir y controlar, la asignación y uso de los recursos institucionales.

Anticorrupción: construcción de sociedades sostenibles, inclusivas y transparentes.

Aptitud: idoneidad. Ninguna persona debe aceptar ser designada en un cargo para el que no tenga aptitud.

Autocrítica personal: capacidad de reconocer los errores, las debilidades en el ejercicio profesional, abierta a recibir una evaluación y, capaz de realizar una rectificación por medio de un plan de mejora.

Autonomía del paciente: principio bioético fundamental en la relación médico-paciente, con fuerza de ley**.** Respeto de la decisión del paciente, su capacidad para tomar decisiones informadas sobre su salud.

Autonomía personal: si una persona enferma se niega a someterse a un tratamiento médico que podría salvarle la vida, no se le puede obligar. (Si no existe riesgo para la salud pública), situación en la que no se precisa recabar su consentimiento, el derecho a la autonomía cede a favor de la colectividad.

Atención de consultas, sugerencias, reclamos, quejas y denuncias: manifestación proveniente de todos los sectores de interés de la Institución, de mayor cuidado si es por razones de salud, conforme a su naturaleza en particular, con área de receptividad institucional para dicho efecto.

Austeridad: actuación sencilla y moderada, velando por la eficiencia y evitando el dispendio innecesario de los recursos públicos.

B

Beneficencia es un principio bioético: representa la obligación de actuar en beneficio del paciente, buscando su bienestar y promoviendo su salud. «Hacer el bien» es un deber moral.

Benevolencia, un principio ético: en esencia es evitar dañar a los otros y procurar siempre el bienestar de los demás.

Bien común para el uso de los recursos: los recursos asignados a la institución emplear al mayor bien posible, evitando el uso inadecuado, la malversación de fondos.

Bioética: disciplina que analiza problemas éticos que surgen en el ámbito de la salud. Investigación científica y las tecnologías biológicas, buscando orientar la práctica con principios y criterios éticos.

Brindar el espacio físico y las herramientas tecnológicas: facilitar la atención al usuario, seguimiento al resultado de los productos o servicios brindado.

Buen ambiente: conducta respetuosa y cordial con los superiores, colegas, colaboradores y terceros para la buena convivencia, un ambiente en adecuado clima laboral para la recepción y atención a usuarios.

Buen gobierno: la máxima *autoridad* comprende que su *deber está por encima del poder*, hace frente a la corrupción y diversos antivalores, muy sensible en los servicios de salud.

Buena conducta: observancia de las reglas por los servidores públicos, evitando excesos de atribuciones.

Buena fe: estado mental de honradez, convicción ante la rectitud de una conducta. Principio general del derecho en su relacionamiento con las partes.

C

Calidad: Excelencia en el trabajo realizado. Satisfacción del usuario por la atención recibida.

Calidad institucional: indicadores de estándares de calidad cumplidos. Investigaciones responsables, productos, servicios eficaces, obligaciones asumidas con los usuarios y contraparte.

Calidad en el proceso de atención en salud: grado en que el servicio de salud aumenta la probabilidad de lograr los resultados sanitarios deseados, en coherencia con los conocimientos científicos.

Código de conducta ética: Pautas de cómo se debe relacionar y proceder en el ambiente laboral y social, unos con otros. Practica de principios, valores y compromisos, que todo servidor público debe observar.

Código de ética: Documento participativo de reflexión y diálogo sobre valores y principios acordados como estándares éticos que guían el buen ejercicio de las funciones, en derechos y obligaciones.

Comportamiento ético: Práctica de valores en el desempeño de las funciones

Coherencia: es lo que uno es, a solas y ante los demás. Una gestión ética en las relaciones humanas.

Comité de buen gobierno: Instancia encargada de ejercer la veeduría sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno, en la prevención y manejo de los conflictos de intereses.

C**ompromiso:** cumplimiento de los fines del Estado. Velar por el respeto de los derechos y las garantías constitucionales, el patrimonio público, de conformidad con los principios, leyes y reglamentos.

Comportamiento ético: Práctica de valores en el desempeño de las funciones con apego a lo establecido en las normas vigentes.

Comunicación: disciplina de las ciencias sociales que se enfoca en cómo, por qué y con cuáles efectos la gente usa idiomas y medios de comunicación para transmitir información.

Comunicación clara: oportuna, ágil y asertiva, necesaria para la implantación de la gestión ética y producir consensos entre los agentes de cambio.

Comunicación ofensiva o denigrante: fuente adicional de resistencia a las buenas prácticas comunicacionales, lo que en sí mismo se contrapone con la propuesta ética.

Comunicación oral: actos que demandan intervención oral, la comunicación en equilibrio de las emociones, sin que gestos y actitudes den a conocer sus sentimientos de agresividad, cansancio o de ligereza.

Competencia profesional: actuación profesional competente. Observancia de las leyes, normas, políticas, procedimientos y prácticas aplicables a la naturaleza de su función.

Confidencialidad: reserva de los hechos conocidos en el cumplimiento de las funciones cuando se trata de información sujeta a información confidencial o secreto profesional. Manejo de la información resguardada por la institución, sin usarla en beneficio propio ni de terceros.

Confidencialidad sobre el paciente: aasegurar el anonimato de los pacientes, limitar el acceso a las instalaciones y al personal, restringir el acceso a las Historias Clínicas, resultados laboratoriales, otros, no facilitar información restringida por vía telefónica, o intercambiar datos con otros centros sin protección.

Confidencialidad y no difusión: la información calificada como reservada o secreta conforme a las disposiciones vigentes, no está destinada al público en general.

Confidencialidad en las buenas prácticas de laboratorio: implica proteger la información generada en el laboratorio de manera estricta.

Conflicto de interés: actividades que influyen de manera opuesta o adversa, en el desarrollo de una actividad, en la cual un funcionario, en razón de su actividad, se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

Cohecho o soborno: Solicitar u ofrecer objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que un funcionario ejecute, omita, o infrinja sus deberes públicos o, ejerza su influencia para que se cometa un delito.

Corrupción: mal uso del poder para obtener beneficios personales, familiares, o para amigos. Interacción antiética del sector público y privado.

Cultura: información y habilidades que posee el ser humano, integrada por costumbres, prácticas, códigos, normas y reglas, vestimenta, religión, rituales, clave y estratégico para lo más sensible del entorno social.

Cumplimiento de normas: funcionarios adheridos estrictamente a las leyes de la República y los reglamentos institucionales, actuando de manera ética en el cumplimiento de sus responsabilidades.

Cumplimiento de los procedimientos: etapas y tipos de atención a usuarios de los servicios de salud para la argumentación en los casos de denuncias de malas prácticas médicas.

Conducta del funcionario responsable: conciencia de que cualquier deficiencia en la conducta profesional o, en su vida personal, perjudica la imagen de integridad dela persona y de la Institución.

Confianza y credibilidad: por medio del cumplimiento de las exigencias éticas de los valores de integridad, independencia, objetividad, confidencialidad y competencia profesional.

Conflicto de intereses político-partidarios: las actividades políticas partidarias no están permitidas en el ámbito del cargo y las funciones institucionales, de conformidad con las leyes y las políticas administrativas.

Conflicto de Intereses: Los funcionarios no deben utilizar sus prerrogativas ni invocar su calidad de autoridad para favorecer indebidamente intereses personales o económicos propios o de sus familias.

Confidencialidad: mantener en reserva los hechos que conoce en el cumplimiento de sus funciones.

Confidencialidad y no difusión: no utilizar en beneficio propio o de terceros o para fines ajenos al servicio, la información que hubiera sido calificada como reservada o secreta conforme a las disposiciones vigentes.

Contraloría social: promueven la participación comunitaria, usuarios y beneficiarios locales, contralorías ciudadanas y comités de vigilancia, entre otros. (Servicios de la Unidad de Salud Familiar (USF) instalada y estructurada organizativamente en las Regiones Sanitarias).

D

Decoro: Conducta mesurada, ordenada a través de un comportamiento, lenguaje, vestimenta acorde con las reglas sociales e Institucionales. Comportamiento adecuado tanto en la vida pública como privada.

Derecho del paciente: en pleno uso de sus facultades mentales tiene derecho a aceptar o, rechazar cualquier intervención médica. (El profesional debe contar con el consentimiento informado y asentimiento, caso contrario, puede quedar sujeto a consideraciones éticas y legales. En caso de incapacidad mental, estado vegetativo o por, minoría de edad, u otras circunstancias, se debe buscar el consentimiento sustituto o el asesoramiento de un representante legal). **Quienes tienen su autonomía mermada poseen el derecho a la protección dispuesta por principios bioéticos.**

Dignidad humana: pudor y sensibilidad del usuario de los servicios de salud. Principio ético de respeto incondicional e inalienable del ser humano

Discreción: resguardo de los hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones.

E

Eficacia: cumplimiento de las metas en relación a los objetivos previstos. Satisfacción de las necesidades

Eficiencia: optimización de los recursos disponibles para el logro de los objetivos, sin duplicar esfuerzos y creando sinergia para incrementar la capacidad de acción para alcanzar los resultados esperados.

Eficiencia y eficacia: aptitud y actitud para lograr resultados con calidad y economía de recursos, evitando la duplicación de esfuerzos y creando las condiciones para el trabajo en conjunto.

Ética: conjunto de normas morales que rigen la conducta de las personas en cualquier ámbito de la vida, ética profesional y, cívica. Valores propios de una comunidad u organización humana en su forma de obrar.

Ética pública: valores y principios de todo servidor público para llevar a cabo sus funciones. Proceso en el que la comunidad o, los individuos generan pautas de conducta que posibilitan una mejor convivencia.

Equidad: compensación de la desigualdad entre las personas que tienen los mismos derechos y oportunidades. Dar a cada quien lo que le corresponde sin ningún tipo de discriminación.

Equidad y no discriminación: imparcialidad e igualdad aplicada, sin ningún tipo de discriminación, ni acoso.

Entorno cultural y ecológico: conjunto de elementos que rodean a una organización, instituciones o fuerzas externas a la organización que tienen potencial para afectar su rendimiento.

Evaluación: funcionario evalúa los antecedentes, motivos y consecuencias de los actos cuya generación o ejecución tuviera a su cargo.

Excelencia: calidad en el desempeño, aptitudes, conocimientos y alto profesionalismo. Desarrollo de funciones con objetividad, precisión y rigor.

Excelencia en el servicio: prácticas orientadas a la satisfacción de los clientes mediante la innovación. Respeto por las normas. Cultura de profesionalismo en los servicios de manera ética y eficaz.

Excusación: El funcionario público debe excusarse en todos aquellos casos en los que pudiera presentarse conflicto de intereses.

F

Falta de motivación: baja calidad del desempeño afectando las gestiones de la institución

Fidelidad: Desempeño fiel de las funciones. Honrar la confianza depositada en uno.

Fomento de valores éticos: proceso que forma una cultura en el servicio elevando la responsabilidad y eficiencia en el desempeño de los cargos.

Fortaleza: valores que inspiran para actuar de forma justa, cumplir la ley, generar confianza, atención a los grupos de interés. Resistencia a las influencias nocivas, valentía.

G

Generosidad: hábito deseable socialmente de dar y entender a los demás. El servicio de salud requiere de la generosidad de los servidores.

Gestionar: administrar con eficiencia para el logro del objetivo propuesto.

Gestión ética: tarea que compete al conjunto de la institución, al compromiso de todos sus integrantes, orientados al buen gobierno en el Servicio.

Gobernabilidad: condiciones que permiten el ejercicio real del poder, formalmente entregado para el cumplimiento de los objetivos y fines bajo la responsabilidad del cargo.

***Gobierno* corporativo:** forma en que las Instituciones son dirigidas hacia la eficiencia, la transparencia e integridad, para responder adecuadamente ante sus grupos de interés.

Grupos de interés: personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente público tiene influencia, o son influenciadas por éste. Partes interesadas, Públicos internos y externos, o Clientes internos y externos.

H

Honestidad: comportamiento probo, recto y honrado. Actuar conforme a la verdad y la justicia. Rectitud de conducta, sinceridad, transparencia, legalidad, lealtad e integridad al cumplimiento de los principios éticos.

Honradez: actuar con honor, respeto del deber que tiene consigo mismo y con los demás. Cuidado y protección de los bienes públicos, a fin de satisfacer el bien común.

Honor: el funcionario cuando se le imputa la comisión de un delito de acción pública, por su honor debe facilitar la investigación e implementar las medidas administrativas y judiciales necesarias para esclarecer la situación a fin de dejar a salvo su honra y la dignidad de su cargo.

Honorabilidad: virtud que le permite a una persona como servidor público, conservar la dignidad, el respeto y la buena opinión de los demás, aplicado al actuar de la Entidad y de sus usuarios.

Humildad: reconocimiento de sus cualidades y debilidades, aceptando que debe mejorar.

Humor en término médico: disposición biológica o temperamento.

Humor en psicología: estado emocional o afectivo de relativa larga duración. Disposición del espíritu o del carácter (Sentido del humor concebido del autoconocimiento y la auto aceptación).

I

Idoneidad: aptitud técnica, legal y moral, como condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. Desempeño idóneo de un cargo público. Ninguna persona debe aceptar ocupar un cargo para el cual no tenga aptitud.

Igualdad: trato igualitario entre funcionarios, usuarios y demás involucrados. Cada persona tiene derecho individual a la igualdad de trato y, la no discriminación**.** Conceder en los servicios de salud idénticos derechos a todos, con independencia de su etnia, sexo, religión, condición social e ideológica.

Imparcialidad: actuación sin prejuicios, discriminaciones o preferencias, que se tomen las decisiones en forma argumentada y objetiva. Iindependencia, objetividad en el ejercicio de la función pública.

Impedimento para ser servidor de la institución: no podrá ser designado ni contratado, quien, por su conducta irregular conocida de forma pública, o evidenciada, demuestre que su incorporación o su permanencia en ella representa un riesgo.

Inclusión: acceso a la cobertura de salud. Accesibilidad a una atención de calidad. Principio fundamental en salud. Apoyo psicológico y emocional a las personas con capacidades diferentes, independientemente de su sexo, etnia o clase social.

Información clara, **precisa y veraz al usuario:** comunicación e información interna y externa, conforme a lo establecido.

Información reservada: información no divulgada, ni utilizada indebidamente. Los datos personales de funcionarios o usuarios, sumarios o, selección en concursos son de carácter reservado.

Interés público: los funcionarios de salud ocupan cargos y toman decisiones con arreglo al interés público, entendido como aquello que le conviene a todos, de acuerdo con la dignidad humana.

Integridad: quienes ocupan cargos públicos no se exponen a ninguna obligación financiera u otra con terceros u organizaciones que puedan influir en la toma de decisiones.

Independencia de criterio: abstenerse de toda conducta que pueda afectar su independencia de criterio para el desempeño de las funciones. El funcionario público no debe involucrarse en situaciones, actividades o intereses incompatibles con sus funciones.

Independencia de la responsabilidad ética: la responsabilidad ética es independiente de la responsabilidad administrativa, civil, penal o política. La independencia ética es la capacidad de actuar de manera autónoma, con integridad, honestidad y objetividad, es rendir cuentas por las acciones y sus consecuencias sin necesidad de que intervenga una ley que obliga.

J

Juridicidad: cumplimiento del ordenamiento jurídico.

Justicia: fundamento ético de dar a cada uno lo que le pertenece.

Justicia y equidad en salud en el sector misional: acceso igualitario a la atención médica justa y equitativa, con independencia de la raza, género, religión o condición socioeconómica, minimizando las causas de discriminación o desigualdad, por medio del protocolo de recepción, acogida y clasificación (RAC).

Justicia y equidad en el sector de rectoría: priorizar normas, regulaciones y protocolos que resguardan el bien común, sobre los intereses particulares.

Justicia y equidad en el sector administrativo: cumplimiento de naturaleza legal, de orden y de derecho.

Justicia social: equidad social y la no discriminación, armonizando el orden social, anteponiendo el bien común por sobre el particular. Los funcionarios cumplen adecuadamente sus funciones, otorgan a cada uno lo que le es debido conforme a derecho.

L

Laboriosidad: cumple diligentemente sus obligaciones.

Lealtad a la Institución: vínculos de adhesión a la Institución a la que pertenece. Fidelidad y solidaridad hacia todos los involucrados. Cumplir las órdenes que imparta el superior jerárquico, exceptuando arbitrariedades o ilegalidad manifiesta en las directivas de la autoridad (Las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución).

Legalidad: cumplimiento de la Constitución Nacional, las leyes, los reglamentos y las obligaciones. No realizar actividades contrarias a las leyes.

Liderazgo: capacidad de influir en un grupo de personas para el logro de objetivos comunes. Capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un equipo de trabajo.

Limitaciones relativas a regalos u otros beneficios: La ley prohíbe a los funcionarios, solicitar o aceptar, para sí o para terceros, regalos, favores, u otros beneficios que constituyan algún tipo de influencia.

M

Maltrato laboral: cualquier manifestación de una conducta abusiva, comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

N

Nepotismo o favoritismo: el funcionario público no debe designar parientes o amigos para que presten servicios en la repartición a su cargo.

Neutralidad política: el funcionario debe conservar su independencia con respecto a las influencias políticas para realizar con imparcialidad su trabajo.

No maleficencia: principios bioéticos resumidos en "**no causar daño al paciente, al menos intencionadamente"** principio bioético más extendido en todas las culturas, basado en el respeto a los demás y al entorno. Los profesionales de la salud deben adoptar las medidas pertinentes para prevenir cualquier forma de daño físico o psicológico, que sus acciones no generen un sufrimiento innecesario.

O

Objetividad: llevar los asuntos públicos con objetividad, toma de decisiones basadas en hechos y argumentos verificables y controvertibles.

Obligación de excusarse: el funcionario debe excusarse por escrito en atender asuntos ante situación de interés personal, debiendo notificarse al superior inmediato de la autoridad u órgano que lo designó.

Obligación de denunciar: el funcionario debe denunciar ante el superior o, ante las autoridades correspondientes, los actos de los que tuviera conocimiento en el ejercicio de sus funciones y que pudieran causar perjuicio al Estado o constituir un delito o violaciones a cualquiera de las disposiciones contenidas en el presente Código.

Obediencia: el funcionario público debe dar cumplimiento a las órdenes que imparta el superior jerárquico competente, en la medida que dichas órdenes reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos del servicio vinculado a las funciones a su cargo.

P

Patriotismo: sentirse orgulloso de pertenecer al país y mantenerse vinculado con la patria a través de los valores culturales, lenguas, historias, costumbres, tradiciones, respeto a la bandera y símbolos patrios. **Participación:** vinculación activa de los diferentes sectores afectados por las acciones que realiza la institución. Involucrarse activamente en las actividades para la toma de decisiones sobre la mejora continua

Periodo de carencia: el funcionario público no debe, durante su empleo y hasta un (1) año después de su egreso, efectuar o patrocinar a terceros, realizar trámites o gestiones administrativas, ni celebrar contratos con la Administración, cuando tengan vinculaciones funcionales con la actividad que hubiera desempeñado

Perseverancia: Una vez tomada una decisión, lleva a cabo los actos necesarios para su cumplimiento, aunque surjan dificultades externas o internas.

Prohibiciones legisladas: no practicar el nepotismo, el tráfico de influencias, la doble remuneración. No aprovechar indebidamente informaciones ventajosas del cargo en desempeño o abandonado.

Preservación del medio ambiente: contribuir con la responsabilidad de resguardar el medioambiente por medio del adecuado manejo de los desechos hospitalarios.

Público interno y externo de la Institución: constituyen los funcionarios durante la vida institucional y, apunta al desarrollo de los más altos estándares de conducta ética.

Probidad: persona íntegra y recta. Cumplimiento de los deberes sin fraudes, engaños ni trampas. Respeto por uno mismo y por los demás. Actuar con rectitud y honradez.

Propiciar espacios de análisis y reflexión: conformar la estructura organizacional, a fin de posibilitar un trabajo participativo e incluyente en el logro de los objetivos estratégicos de la institución.

Principios Éticos: Creencias básicas sobre la forma correcta de relacionarse con los otros y con el mundo. Juicio práctico del valor de la vida humana, de su dignidad.

Protección de la propiedad: Toda la propiedad de la Institución se debe proteger. Las obras y propiedad desarrollada durante las funciones del servidor es propiedad de la institución.

Prohibido favorecer en los servicios de salud o, retardar gestiones a una persona o sector de la población por la adhesión a un partido o actividad partidaria que practiquen.

Prudencia de los sujetos obligados: actuar y conducirse con suma precaución y reflexión, evitándose el desencadenamiento de posibles daños o consecuencias negativas, obrando de manera justa y adecuada, evitando poner en riesgo la finalidad de sus funciones.

Políticas: Directrices, lineamientos u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la institución.

Pudor: valor funcional, no ocultar algunas partes del cuerpo para la inspección, sino salvaguardar la dignidad humana. Proteger las partes íntimas del cuerpo, por estar en relación directa con actos personales que no son de la esfera pública.

Puntualidad: usar el tiempo oficial en un esfuerzo responsable para cumplir con sus obligaciones. Asistencia puntual al lugar de desempeño. Realizar en tiempo y forma las tareas.

Prohibición de recibir prestaciones extra institucionales: los sujetos obligados no deben solicitar o aceptar dádivas, regalos, dinero, favores, u otros beneficios por las labores propias de sus funciones, sean éstos para sí o para terceros.

Promoción de la salud: acciones para el cambio favorable en la situación de salud de las personas, a través del intercambio de conocimientos, información y experiencias en educación a nivel nacional e internacional.

Prudencia: cuidado, diligencia y previsión, evitando poner en riesgo el servicio público, los bienes colectivos o la confianza que deben inspirar los funcionarios en la sociedad.

R

Razonabilidad: actuación de manera eficaz, proporcionada y adecuada a cada situación, excluyendo toda arbitrariedad en el desempeño de la función.

Reflexión: análisis de las actuaciones con el propósito de exponer verdades en una vivencia reflexiva constituyendo un poderoso movilizador de cambios actitudinales.

Reglamento: moderador del comportamiento, examinada su conducta, ésta no pueda ser objeto de reproche.

Rendición de cuentas: informe sobre el manejo y rendimiento de fondos, bienes y/o recursos. Un funcionario público que administre bienes públicos, y los respectivos resultados para la satisfacción de las necesidades comunes, debe rendir cuenta.

Respeto: principio ético relacionado con la acción o intención con los demás. Cuidado en no lesionar los derechos y dignidad de los demás.

Respeto y dignidad: Reconocer y proteger el derecho a recibir información clara y comprensible sobre el diagnóstico, opciones de tratamiento, beneficios y riesgos asociados y las alternativas disponibles.

Respeto por la Constitución Nacional y las leyes: cumplimiento del marco jurídico ético de la gestión institucional. No es tolerable ningún tipo de conducta ilegal o antiética.

Responsabilidad: capacidad de responder objetivamente a lo establecido, ante los deberes y objetivos, así como frente a la sociedad de la cual forma parte. Cumplir con las obligaciones asignadas. (**En la función pública** s**e es responsable cuando se cumple con la función, y cuando no se cumple, también).**

Responsabilidad social y equidad: Apoya iniciativas que promuevan el bienestar social y sostenibilidad ante la comunidad y el medio ambiente.

Responsabilidad profesional: hacer todo lo posible para resarcir el daño y favorecer el bienestar de los afectados. (Cuando este fundamento choca con el de autonomía, ocurre si es recomendado un tratamiento y el paciente se opone a recibirlo, por los principios bioéticos jerarquizados, el de autonomía debe imponerse. Dicho de forma concisa, el paciente es el centro y la medida de todas las cuestiones médicas).

Recepción de denuncias: recibir denuncias de irregularidades a través de los canales establecidos, siendo responsables ante si mismos, ante la institución de supervisión y, por medio de esas instituciones, en última instancia, ante la comunidad y los contribuyentes en general.

Responsabilidad social y ambiental: Compromiso del funcionario de la institución de salud en su actuación diaria para brindar servicios de calidad a la población, con la adecuada protección del ambiente y el buen relacionamiento con las comunidades del entorno en donde opera la Institución.

Responsabilidad administrativa. Las personas y sus actividades en la Administración del Estado, incumple una obligación o infringe una prohibición propia de su cargo o función, en cuya consecuencia se impone una medida disciplinaria.

Regulación de prácticas laborales justas: garantía en la contratación, ascensos y otras decisiones laborales en función al mérito, las calificaciones y las habilidades, sin cabida al nepotismo o favoritismo.

Riesgos: posibilidad de ocurrencia de eventos tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones.

S

Salud y seguridad: proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable. Cumplir con todas las leyes y regulaciones de salud y seguridad.

Sistema de control: reportar inmediatamente una conducta observada contraria a este código, para lo cual hay líneas de atención, y personas designadas. Las denuncias podrán hacerse de manera anónima.

Secreto profesional.: el servidor público no revelará a terceros la información obtenida producto del proceso de su función básica, salvo para cumplir preceptos legales que correspondan.

Sinceridad: veracidad en las decisiones y acciones. Explicar la razón de las decisiones y restringir la información cuando la ley o el interés público lo requieran.

Solicitud o aceptación de beneficios: en ningún caso, de manera directa o indirecta, para sí o para terceros, solicitar,

aceptar o admitir dinero, obsequios, promesas u otras ventajas.

Solidaridad. el servidor, especialmente de los servicios de salud, colabora solidariamente con su tiempo y conocimiento. Conducirse con permanente predisposición de cooperar con los demás en la búsqueda del bien común.

Sentido del humor: funcionario adopta una actitud de buen sentido del humor derivada de su autoconocimiento y auto aceptación.

Sencillez: actitudes que no denotan alarde de poder.

Sobriedad: evita actos de ostentación que vayan en demérito de la respetabilidad de su cargo. Guarda el justo medio entre los extremos.

Servicialidad: Satisfacer las necesidades del requirente con amabilidad y calidez. Atendemos los requerimientos de todos buscando satisfacer sus necesidades con amabilidad, calidez y celeridad.

Saneamiento básico: Cobertura de agua potable segura, disposición de excretas y de residuos sólidos.

Servicios sanitarios: Desarrollo e implementación de una red integrada e integral de servicios de salud.

Solidaridad: Acción responsable en beneficio de las personas, comunidad en general; actitud de las personas que dirigen sus actos prevaleciendo el interés común al interés particular.

T

Templanza: el funcionario desarrolla sus funciones con respeto y sobriedad, usando las prerrogativas inherentes a su cargo y los medios de que dispone únicamente para el cumplimiento de sus funciones.

Tráfico de influencias: obtención de beneficio indebido o tratamiento preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública.

Transparencia activa: obligación de la Institución de entregar información relevante y actualizada de cómo están organizados, (contratos, relación con la ciudadanía, transferencias, beneficios, mecanismos de participación) entre otros en los plazos establecidos en los reglamentos.

Transparencia pasiva: mecanismo por el cual la institución facilita información a la ciudadanía, con el propósito de cumplir con el deber constitucional de dar acceso a la información pública.

Tolerancia: respetar las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias, siempre que no atenten contra la institucionalidad y los derechos de los demás. El funcionario público muestra frente a las críticas del público y de la prensa, un grado de tolerancia superior al que, razonablemente, pudiera esperarse de un ciudadano común, manteniendo en equilibrio sus emociones.

Transformación cultural: formación de los seres humanos en individuos felices éticos, proactivos, autocríticos, solidarios, honestos, sensibles, promotores y creadores de respeto a la vida, a la dignidad humana, con identidad cultural, con sentido de pertenencia a su Institución y con capacidad para comprender e intervenir eficazmente en la solución de problemas sociales.

Transparencia: el funcionario público ajusta su conducta al derecho que tiene la sociedad de estar informada sobre la actividad de la Administración, ejecuta las acciones de acuerdo con las normas constitucionales y legales, aceptando y facilitando la gestión en forma directa para los grupos de interés.

U

Utilidad: el funcionario en sus acciones procura el mayor beneficio para el mayor número de personas

Uso adecuado de los bienes del Estado: e**l** funcionario utiliza lo que le fuera asignado para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando abuso, derroche o aprovechamiento para fines particulares.

Uso adecuado del tiempo de trabajo: el funcionario usa el tiempo oficial responsablemente para cumplir con sus actividades de una manera eficiente, eficaz y vela para que los demás actúen de la misma manera.

Uso de la información oficial: los funcionarios se abstienen de revelar, difundir y/o utilizar en beneficio propio o de terceros, informaciones calificadas como reservadas o secretas, conocidas con motivo u ocasión del ejercicio de sus funciones y que no esté destinada al público en general.

V

Valores éticos: formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

Veracidad: El funcionario público está obligado a expresarse con veracidad en sus relaciones funcionales, con sus superiores y subordinados, a contribuir al esclarecimiento de la verdad.

CAPITULO II

2. LA LEY Y LA ÉTICA

2.1. La ley y la ética

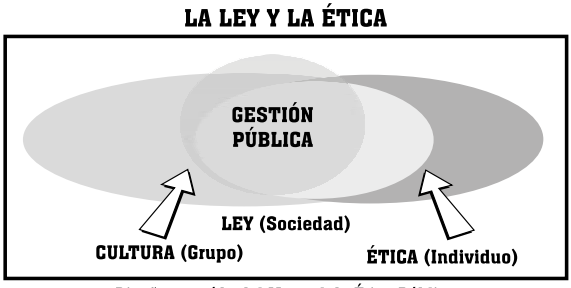
La ley es un conjunto de reglas obligatorias, impuestas por el para regular la conducta y mantener el orden social, es de cumplimiento obligatorios, mientras que la ética se refiere a los principios y valores que guía el comportamiento de las personas. Su incumplimiento no siempre conlleva una sanción legal, aunque si la sanción interna.

2.2. Diferencia y Complementariedad de la Ley y la Ética en la Función Pública

Las normas formales, dictadas por autoridades competentes, son leyes que mandan o prohíben en consonancia con la justicia, definiendo las conductas que los funcionarios públicos deben tener. Las normas específicas del «deber ser» en sus comportamientos y el tipo de sanciones aplicables en los casos en que se infrinjan los mandatos legales en el desempeño de la función pública.

Las normas jurídicas regulan las conductas de los funcionarios públicos en el interior de las instituciones, son los «reglamentos» o «códigos de conductas», que especifican las reglas de comportamiento que deben ser observadas en la actividad laboral y fuera de ella.

Las normas informales corresponden, a la cultura, creencias, significaciones, costumbres y tradiciones, sirven a cada persona para evaluar las actuaciones propias y las de los otros acerca de lo que significa vivir bien y habitar bien, dicho de otra manera, la ética nace dentro de la persona, se manifiesta como «querer ser» y «querer hacer», es jugar limpio, no hacer trampas, cumplir con los acuerdos y normas establecidas, aspectos fundamentales en los servicios de salud. Esto permite comprender la complementariedad que tienen la ley y la ética para lograr la integridad, la transparencia y la eficiencia en el ejercicio de la función pública. La inmoralidad de una ley integra criterios injustos, cuando se busca favorecer intereses privados, un abuso de autoridad, una violación del principio de igualdad, es una norma prevaricadora si no da a cada uno lo suyo y cuando atenta contra la dignidad humana o, de algún grupo de personas.



Diseño extraído del Manual de Ética Pública

El papel de la ética en la función del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social es alinear altitudinalmente a los funcionarios a los principios constitucionales, legales y reglamentarios, acerca de cómo desempeñar la función en el ámbito de la salud pública, a través de diversos roles y criterios de actuación y de liderazgo en el manejo de la salud, la enfermedad, la vida, la muerte y la necesidad de recursos. Las prácticas éticas sobre la sensibilidad humana son traducidas en deberes de estándares de calidad en la atención de la salud como Interés común, asegurando que quienes ocupan cargos de decisión tomen medidas con arreglo al interés público, entendido como aquello que conviene a todos de la misma manera, de acuerdo con la dignidad humana.

2.3. Valores: Valores Éticos Personales, Principios Éticos Institucionales

2.3.1. Valores

Son formas de ser y de actuar de los miembros de la institución considerados ideales, como atributos o cualidades propias y de los demás altamente deseables en los funcionarios, guían la conducta y el relacionamiento de los funcionarios con los diferentes grupos de interés, posibilitando la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación, por medio del respeto al derecho del otro, reconociendo las distintas formas de pensar y actuar, en un marco de trato decoroso y responsable para la buena convivencia. **Las directrices éticas orientan acerca de cómo la institución mantiene relacionamiento con un sistema o grupo de interés específico para la puesta en práctica del valor, es la manera en cómo la institución aplica los valores definidos con los diferentes grupos de interés.**

2.3.2. Valores Éticos Personales

El valor de la honradez de las personas en el ejercicio de las funciones, prevaleciendo el interés general sobre el interés personal o particular, como guía de la conducta para la convivencia en armonía y alcanzar su mayor potencial personal y social en beneficio de la población usuaria de los servicios de salud. Es promover la integralidad de la formación profesional, la capacitación continua en la actividad, la supervisión in situ, la promoción de los valores personales que sustentan la singularidad de cada servidor público, la conducta y el comportamiento en su relación con los demás, generando un código de ética personal coherente, sano, respetuoso y la satisfacción de sentirse mejor para un adecuado rendimiento.

2.3.3. Valores Éticos Institucionales

La Institución se aboca al fortalecimiento de la implantación de la gestión ética requerida por la compleja estructura organizacional, en forma planeada, planificada y programada, un modelo de transformación dinámica de los procesos, con alta calidad técnica operativa, hasta lograr la correspondencia entre las creencias básicas del talento humano en el desempeño, el cumplimiento de las normas y la práctica de los valores y principios éticos.

2.4. Principios

Un principio no es solo una palabra, es un precepto en el ejercicio de la función pública, es la corresponsabilidad del cuidado de la vida en todas sus formas, mediante los recursos y bienes públicos al servicio exclusivo del interés general, como finalidad del Estado, para el mejoramiento de las condiciones determinantes. S**ervir a la ciudadanía con excelencia, respetando el derecho de los usuarios de participar en las decisiones públicas que los afecten,** derecho a un trato justo, clima laboral armonioso, resguardo de la información sensible, manejo del conflicto de interés, adecuado uso de los recursos, la comunicación e información interna y externa. **El principio de la bioética es un código de la ciencia para la Supervivencia Humana y su disciplina, en atención a los avances científicos experimentados** y los Comités de Ética Médica, quienes aplican la evaluación en los términos de la Conducta Profesional Médica Ética y los complejos temas como el aborto, la eutanasia, la clonación y los avances genéticos en el marco de la responsabilidad ética, implementada por medio de la autonomía, la beneficencia, la justicia y el principio de no maleficencia.

2.4.1. Definición, Formulación y Características de Principios Éticos

La esencia de la función pública es servir a la ciudadanía con excelencia y corresponsabilidad con la protección de la vida y el medioambiente. La difusión de los valores éticos, la misión y visión de manera clara, genera una identificación y arraigo entre los colaboradores con sus propios valores individuales, generando mayor compromiso y profesionalismo que influye directamente en el aumento de la productividad, el adecuado uso de los bienes públicos, destinados exclusivamente para asuntos de interés general, así mismo, contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de la población y como administradora de recursos públicos, rinde cuenta a la sociedad sobre la utilización y los resultados de su gestión.

2.4.2. Normas Morales y la Libertad Humana

En la función pública es necesario comprender que la libertad humana no es absoluta, los individuos en el Estado están condicionados por las leyes y los reglamentos de la institución, así mismo, por la sociedad en la Cual actúa, ante esta realidad, el servidor público, por medio de la ética y la moral están parametrizados.

Preservan su independencia de criterio, pero deben evitar involucrarse en situaciones que pudieran. Comprometer su imparcialidad, manteniendo una conducta decorosa, digna, sin utilizar las prerrogativas del cargo para la obtención de beneficios personales, en el convencimiento de que son necesarias las buenas prácticas para administrar el problema de incompatibilidad de la Libertad Humana y las Normas Morales, entre el ser y el deber ser.

2.4.3. Sistemas Morales.

La Institución fortalece los controles internos en todos los niveles a fin de formar sistemas de control que frenen la corrupción, la injusticia y la desigualdad en sus distintas formas, disminuyendo el riesgo de que se incremente mayor malestar en la población usuaria de sus servicios, terminando en ingobernabilidad institucional. La corrupción en sus distintas formas tiene alto costo para la comunidad, entre ellas, enfermedades asociadas a la pobreza, observada en forma directa por los profesionales de salud y experimentada como diferencia en la toma de decisiones por las personas éticas y no éticas. Cada dependencia prioriza los valores a desarrollar en cada ejercicio fiscal, conforme a las debilidades registradas en su análisis FODA e identificación de riesgos, para la aplicación e implantación, a fin de mejorar la atención en salud, respetando la dignidad de las personas usuarias de sus servicios, impartiendo equidad a quienes se encuentran en desventajas, promoviendo actitudes sociales positivas hacía ellas, logrando la integración social y laboral, real y plena, a razón de que un

valor, un principio ético, es un mandato de hacer el bien, **esencial en el servidor público la conciencia sobre los valores interiorizados que permita evitar cometer actos antiéticos o corruptos.**

2.4.4. El Problema de la Diversidad de los Sistemas Morales.

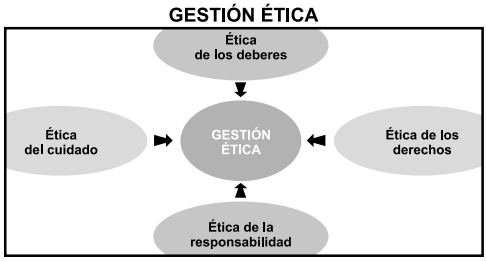
La diversidad de tendencias frente a un mismo acto es compleja, como ser el aborto, la eutanasia que para unos es positivo y legal, e inmoral para otros. Para unos robar poco no es robar, para otros robar, es robar sin importar la cantidad. La persona cuya conducta se fundamenta en las normas morales, reflexiona y la pone en práctica.

2.4.5. Valores Objetivos, Subjetivos y la Jerarquía de los Valores

Los valores morales y creencias básicas sobre las formas correctas de relacionarse unos con otros y con el entorno, rigen el sistema de normas establecidas en los acuerdos y compromisos éticos, así mismo, los aspectos propuestos para la mejora continua a través del desarrollo de políticas de gestión ética en salud, normas que rigen el pensamiento y la conducta, el objetivo fundamental es el desarrollo, dirección, coordinación, ejecución, control y seguimiento de las Políticas, relacionado a toda la estructura y organización transparente e íntegra y, la lucha contra todo tipo de corrupción en los complejos servicios de las dependencias, contribuyendo al cumplimiento de objetivos en coordinación con las demás instituciones del Estado. **Los valores objetivos son los valores válidos independientemente que el servidor público conozca, practique, siente u opine como persona. Los valores subjetivos dependen de las reacciones personales. La jerarquía de valores en este documento se refiere a lo que la Institución prioriza conforme a la importancia para cada sector de interés.**

2.5. Gestión Ética y Sistema de Gestión Ética

La gestión ética diseñada se distingue por los principios, valores y compromisos éticos construidos de manera participativa y consensuada por las dependencias que forman parte de la estructura organizacional identificadas por dos viceministerios y, las direcciones generales estratégicas y administrativas de apoyo que por medio de la práctica diaria forman hábitos de comportamiento, orientado a una cultura de integridad, con el propósito de establecer directrices de principios, valores y reglas que definan la gestión ética en beneficio del talento humano de la Institución, de sus usuarios y de los involucrados en los procesos del funcionamiento institucional.



Diseño extraído del Manual de Ética Pública

La Ética de los Deberes: permite que en los servicios de salud se posea particular respeto a la dignidad humana, a la intimidad de los usuarios, intensificado en la relación médico/usuario, enfermería/usuario, en el marco de la actividad profesional. **La Ética de los Derechos** permite reconocer que todas las personas tienen una misma dignidad y los mismos derechos, independientemente de la raza, la cultura, la política, la religión, el género, el nivel social u otros. **La Ética de la Responsabilidad:** la Institución asume la responsabilidad de gestionar la salud pública del país y de establecer las normas y los protocolos pertinentes, responsable de conducir o deliberar los cursos de acción a tomar, evaluar las posibles consecuencias y hacerse cargo de ellas. **La Ética del Cuidado**: es fundamental y prioritario el funcionamiento y las orientaciones de los servicios hacia la búsqueda y protección de la salud. La ética del cuidado en salud se resume en la descripción del juramento hipocrático o promesa del médico, este credo del sector misional es complementado por la ética del cuidado del sector administrativo, en el cumplimiento de las leyes y reglamentos de orden económico y financiero, en la correcta administración de los recursos, a fin de constituirse en apoyo adecuado y oportuno del sector misional, para que cumpla con sus fines.

La institución promueve valores institucionales que transparentan los procesos de los servicios brindados, cumple lo establecido en los Acuerdos y Compromisos Éticos y a**segura que el estilo de dirección** promueva la transparencia de gestión en beneficio de los usuarios, direcciona **la gestión ética** que permita a los funcionarios actuar de manera sensible al sufrimiento que aqueja a los usuarios de servicios de salud. **Establece las acciones de corrección** ante los incumplimientos de manera que deslegitime y rechace las actuaciones antiéticas. **Establece procesos de cambio** de la cultura institucional en el ámbito de la gestión ética a través del desarrollo de los principios de la ética de los deberes, la ética de los derechos, la ética de la responsabilidad y la ética del cuidado. **Incorpora las prácticas éticas** a la gestión trabajando en las depen-

dencias conforme a la naturaleza de los diferentes servicios para el cambio de actitudes. **Lidera y fomenta** una cultura que promueva una gestión ética en los macroprocesos estratégicos, misionales y de apoyo, entiéndase, en todos los niveles jerárquicos, dispone una supervisión enfocada al nivel operativo, que mantiene relacionamiento directo con los usuarios de los servicios. **Mejora la capacidad del talento humano** para comprender, coordinar y aplicar los valores y principios éticos en el proceso de ejecución de las actividades. **Gestión Ética** como cambio cultural para la mejora continua, dispone y motiva a los servidores públicos a mantener actuaciones dentro del marco de la ley y de la ética.

2.6. Directrices para la Gestión Ética

Con la Sociedad: ofrecer calidad y efectividad (eficacia y eficiencia) en la prestación de servicios para que éstos lleguen a la sociedad de manera ágil y oportuna, brindando un trato amable en la atención y garantizando el acceso a los servicios que presta la Institución.

Con los funcionarios de la Institución: favorecer un entorno laboral respetuoso, tolerante y digno a cada funcionario y empleado público de la Institución, sin discriminación alguna.

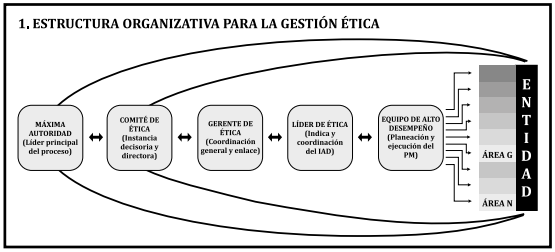
Con los Proveedores y Contratistas: garantizar el cumplimiento integral y real de las normativas que rigen la contratación pública y un relacionamiento armónico con los mismos.

Con las Otras Instituciones Públicas: fomentar la colaboración con otras entidades, respetando su autonomía, estableciendo convenios de cooperación en asuntos de interés común.

Con los Órganos de Control: suministrar información clara, oportuna y suficiente a los órganos superiores de control, con el propósito de transparentarla administración de los recursos públicos.

Con el Medioambiente: contribuir con el desarrollo sostenible, promoviendo la adquisición y empleo de productos no contaminantes, el ahorro de insumos, la mitigación y el control de los impactos negativos causados por las actividades de la Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA PARA LA GESTIÓN ÉTICA



Extraído del Manual de Ética Pública

2.7. Incorporación de la ética pública en la cultura institucional

Consiste en que los funcionarios asumen su responsabilidad social frente a los grupos con los que interactúan en el desempeño de sus funciones, acciones que permiten consolidar la ética pública, ajustar los planes estratégicos y la estructura organizacional hacia la búsqueda de los fines sociales que ordena la Constitución y las leyes. La institución debe ser confiable para la ciudadanía, responder a las necesidades sociales y garantizar los derechos y libertades de la población, orientada hacia el bien común en el marco de los derechos humanos, y una orientación de la administración pública hacia la excelencia y la calidad a través del uso eficiente del patrimonio público y la construcción eficaz de bienes públicos. La institución debe vincular a directivos bajo criterios de idoneidad profesional y perfil ético. Debe establecer reglas claras, precisas y públicas acerca de cómo acceder a estos cargos y sobre la forma de resolver conflictos de interés que puedan presentarse en el ejercicio de la función directiva. Un factor decisivo para que la institución se convierta en un espacio ético, es que la dirección tome decisiones estratégicas de prevención y control de la corrupción para el fortalecimiento de la gestión ética, como un proceso dinámico que orienta el accionar hacia el cumplimiento de su misión, su visión y los objetivos estratégicos. Cuando los servidores públicos se autorregulan, se concreta una gestión ética.

Fundamento Ético de la Función Pública: El fundamento ético busca integrar la cultura institucional de la entidad como un conjunto de principios, políticas, valores y compromisos de actuación práctica. En este sentido, la gestión ética supone un fuerte cambio en las costumbres y prácticas de la institución, de los funcionarios públicos, una oportunidad y pertinencia de que la institución cuente con un código de ética que refiera el deber ser de los individuos y de las organizaciones desde el punto de vista del vivir bien y el habitar bien, de manera que logren convertirse en referente orientador de las conductas de los funcionarios en el ejercicio de la función pública.

ÉTICA POFESIONAL

ÉTICA POFESIONAL	
■ **Código oficial de ética** Este código rige el comportamiento ético del individuo, mientras que sin él podría tomar decisiones antiéticas.	■ El objetivo de la ética en el terreno de la práctica profesional, es principalmente, la aplicación de las normas morales, fundadas en la honradez, la cortesía y el honor.

Diseño extraído del Manual de Ética Pública

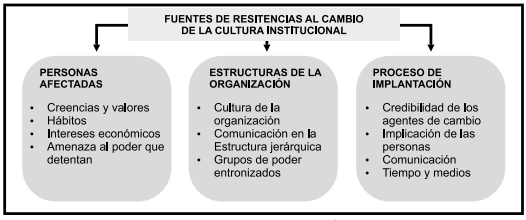
2.8. Gestión de la Resistencia al Cambio

El cambio en la gestión institucional es una necesidad para mejorar y transformar el sistema. La resistencia al cambio es el grado en el que se está en desacuerdo con cualquier iniciativa de realizar algo nuevo dentro de la institución y dicha resistencia debe ser gestionado. Esta resistencia está presente en todas las instituciones, respondiendo a "una ley fundamental de la física que menciona que a cada acción le acompaña una reacción de igual intensidad e inverso sentido", se debe a que a las personas les produce ansiedad la palabra cambio, salir de la zona de confort. La resistencia al cambio es subjetiva y habitualmente es relacionado a un mal desempeño profesional.

El disfraz de la resistencia en las personas se observa en el acceso a la tecnología en todas las redes sociales, pero "tienen limitaciones para el acceso a la plataforma de estudio", determinante para facilitar los tratamientos médicos en los servicios de salud. Los factores asociados a la personalidad como los factores psicológicos y personales demuestran que, si los funcionarios dependientes no confían en sus autoridades, los usuarios perciben y no confían en la gestión institucional.

L**a resistencia al cambio requiere de estrategias para la implantación,** lo determinante es que la máxima autoridad demuestre de manera clara la intención y la decisión de asumir dicho cambio en la institución, la consideración de las fuentes de resistencia es indispensable su gestión, ver a la entidad como un sistema, sensibilizando sobre la necesidad de la implantación de la gestión ética, con visión participativa, con un compromiso común, no imponer el cambio, sin embargo, plantear el costo-beneficio del cambio, de una comunicación respetuosa e incluyente, que promueva la identificación de las fuentes de resistencias al cambio por las mismas personas implicadas. Cuando los Agentes de Cambio no logran integrar a las personas en el proceso, se disminuyen las posibilidades de éxito, ya que emergen múltiples resistencias pasivas y activas originadas en la falta de convocatoria y la escasa disposición de ánimo para asumir un proceso que es visto como lejano y ajeno. El Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social el Código de Ética asegura un contenido de carácter pedagógico, formativo y conforme a las normas.

FUENTES DE RESISTENCIA AL CAMBIO



Diseño extraído del Manual de Ética Pública

2.9. Ética Pública y Prevención de la Corrupción

Las leyes, reglamentos y reportes técnicos no bastan para detener la corrupción ya que dejan de lado lo que se refiere al ámbito interno del individuo, su educación, sus valores, lo que da fundamento a sus convicciones el hacer o no prevalecer el interés general sobre el interés particular, protegiendo y restaurando la integridad, con especial preocupación por la diversidad biológica y los procesos naturales que sustentan la vida en todas sus formas, por medio de un empoderamiento del desarrollo institucional para salvaguardar de la contaminación provenientes de desechos hospitalarios, biológicos, patológicos, farmacológicos, químicos o radiológicos, control de los procesos de investigación con experimentos en personas

y animales, con especial cuidado de los organismos exógenos o genéticamente modificados, que sean dañinos para los seres humanos y especies nativas del medioambiente, potenciando a la dependencia responsable del uso de recursos renovables como el agua y se proteja la salud y la sostenibilidad en condiciones potables, asegurando que la toma de decisiones contemple las consecuencias acumulativas de las actividades humanas, especialmente previniendo la contaminación por acumulación de sustancias radioactivas, tóxicas u otras sustancias peligrosas y lesionan los derechos humanos y el bienestar comunitario. Asegurar el acceso universal al cuidado de la salud que fomente la salud reproductiva y la reproducción responsable, la calidad de vida y sostenibilidad, propiciar la cooperación internacional científica y técnica sobre la sostenibilidad.

Afirmar en las acciones la igualdad y la equidad de género y asegurar el acceso universal al cuidado de la salud para la oportunidad económica, asegurando los derechos humanos de las mujeres y las niñas, promoviendo su participación en la vida económica, política, cívica, social y cultural, plenas e iguales en la toma de decisiones, como líderes y como beneficiarias, fortalecer las familias y garantizar la seguridad y la crianza de todos sus miembros. Defender el derecho de la dignidad humana, la salud física y el bienestar espiritual, con especial atención a los derechos de los pueblos indígenas y las minorías, a fin de eliminar la discriminación en todas sus formas, tales como aquellas basadas en la raza, el color, el género, la orientación sexual, la religión, el idioma y el origen nacional, étnico o social, en la conciencia de que ***"La paz es la integridad creada por relaciones correctas con uno mismo y, con los demás, porque el respeto por el derecho ajeno, es el precio de la paz".***

2.10. Prácticas que deben evitarse para la prevención de conflictos de Intereses

La institución rechaza, condena, prohíbe que el Ministro, miembros de su Gabinete, comités especiales, funcionarios públicos y todos aquellos vinculados con la Institución incurran en cualquiera de las prácticas de recibir remuneración, dadivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, en razón del trabajo o servicio-prestado a la Institución o a sus grupos de interés, otorgar compensaciones no autorizadas por las normas pertinentes, utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros, realizar proselitismo político religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con la Institución, no pudiendo comprometer recursos económicos para financiar campañas políticas y tampoco generar burocracia a favor de políticos o cualquier otra persona natural o jurídica. Deben evitar todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión de la Institución y en contra del buen uso de los recursos públicos, tráfico de influencias para privilegiar tramites, sin perjuicio del establecimiento de otros, los deberes de los funcionarios públicos del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social de revelar a tiempo y por escrito a los entes competentes cualquier posible conflicto de interés que crea tener, contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a los órganos de control, interno y externo de la Institución, guardar y proteger la información que la normatividad legal haya definido como de carácter reservado, contribuir a que se le otorgue a todos las ciudadanos y habitantes del territorio nacional un trato equitativo, y que sus derechos sean garantizados.

2.11. Principios Rectores

"Ser un Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social eficaz, eficiente y transparente" que garantiza el acceso efectivo de la población a la asistencia sanitaria integral y equitativa, interviniendo sobre determinantes de la salud en coordinación con otros sectores, promoviendo la participación activa en función al ejercicio de sus derechos de acceso a la salud en el marco de un comportamiento ético, un diálogo abierto sobre temas de ética, donde no haya discriminación ni prejuicio, ningún tipo de acoso en el lugar de trabajo, ni abuso de autoridad, maltrato o intimidación de ninguna naturaleza. Como servidores públicos, tienen la obligación de cumplir sus deberes con la Institución y con los usuarios con integridad, lealtad e imparcialidad. Por tanto, se exige a los servidores públicos mantener una relación de trabajo basado en el respeto por todas las personas. La institución consolida los principios rectores las Políticas, en el Protocolo y Código de Buen Gobierno, Código de Ética y los Acuerdos y Compromisos Éticos y otros documentos de la Institución.

2.12. Defensa de la Vida desde la Concepción, la Justicia, Equidad, Transparencia y la no Discriminación

El Sistema de Gestión de Ética Institucional queda establecido con estas finalidades de: a) Integrar las acciones institucionales relacionadas con la ética, en los servicios de salud y las Unidades Administrativas, en que conforman la estructura organizacional. b) Contribuir en la implementación de políticas institucionales a fin de lograr la transparencia y el acceso a la información como instrumentos fundamentales para el ejercicio de la ética. c)Promover, con el apoyo de los sectores competentes, la armonización e interacción de las normas, procedimientos administrativos relativos a la ética, con miras a establecer y hacer efectivos los procedimientos de los incentivos institucionales en la gestión ética. **Otros Principios éticos son:** el compromiso patriótico de la buena gestión para mejorar las condiciones de vida de toda la población, el reconocimiento del derecho a la información veraz y oportuna, el derecho a la intimidad y la autodeterminación de la persona, el reconocimiento del derecho a ser tratado con respeto y dignidad humana, rechazando la discriminación por motivos de raza, sexo, religión, política o posición social, práctica de la No malevolencia y de Benevolencia, consentimiento informado y asentimiento, la preservación de la vida en todas sus formas y el respeto a la diversidad, la promoción de la valoración y el fortalecimiento de la identidad cultural y del cuidado del medio ambiente, el respeto y la prevalencia del interés público sobre el particular, la defensa de la igualdad de promoción de oportunidades, la adecuada administración y utilización de

los bienes públicos al servicio exclusivo de los fines de la institución, en la conciencia de que la principal riqueza constituye el capital humano, que está al servicio de la ciudadanía.

2.13. Prácticas Antiéticas

Una Institución Que:

- No honra la misión a su responsabilidad encomendada, no considera las necesidades de sus usuarios
- Ampare, facilite o sea cómplice de la corrupción y obstaculice las investigaciones competentes
- Dificulte el acceso a la información, a resultado de su gestión e incumpla con su rendición de cuentas
- Sus autoridades no valoran ni respetan a sus talentos humanos y permite el nepotismo o Favoritismo.
- Permite la acumulación de cargos, la práctica de acciones inadecuadas en el desempeño defunciones, un liderazgo negativo, otorga remuneraciones sin la prestación adecuada de Servicios
- Campaña proselitista dentro de la Institución. Realizar actividades políticas partidarias dentro de las dependencias. Permitir usar la autoridad que provenga de su puesto para influir afectar el resultado de alguna elección, cualquiera sea su naturaleza.
- Que los funcionarios no realicen personalmente el trabajo a su cargo, en las condiciones acordadas, permita el empleo de inteligencia artificial no informado y sin responsabilidad de su contenido.
- Permite que prevalezcan el interés particular, no administra conforme a las normas el secreto profesional y la divulgación de la información confidencial y no informa oportunamente a la máxima autoridad de los riesgos a los objetivos institucionales. Permite que sea empleada la autoridad o Influencia para ejercer presión, un acoso laboral.
- Permite ocupar el Tiempo de la jornada de trabajo, utilizar personal, material o información de la dependencia, para fines ajenos a la institución pública. Permite vestir, portar o cargar insignias o uniformes de naturaleza o reciba prestaciones extra institucionales por cumplir su función.
- Recibe y permite que se reciba obsequios, propinas, comisiones o ventajas por ejecutar sus actividades
- Discrimina la atención en cualquier tipo deservicio institucional. Sus autoridades acepten obsequios o
- Prestaciones en situación de dependencia de parte de sus subordinados, referidas al Puesto que ocupa,
- Mantiene vínculos con personas físicas o jurídicas fiscalizadas por la institución pública donde prestando servicios.

CAPITULO III

3. ESTRATEGIAS COMUNICATIVAS ÉTICAS

3.1. Principios comunicacionales

La Institución tiene la responsabilidad de formar a los funcionarios en la destreza del conocimiento y puesto en práctica el cumplimiento de leyes, contrapuestos en varios aspectos, por esta razón las informaciones requieren adecuadas clasificaciones, la información pública y la restringida, por tratarse del derecho a la confidencialidad de terceros, permitiendo solo la facilitación de datos estadísticos, en atención al Artículo 12 de la Ley N° 5282 "Toda persona interesada en acceder a la información pública, deberá presentar una solicitud ante la oficina establecida en la fuente pública correspondiente, personalmente, por correo electrónico, en forma escrita o verbal".

Extraído del Manual de Ética Pública

3.2. Canales de Acceso a la Información Pública

La Institución fortalece los canales de acceso a la información pública y las condiciones de aplicación, en pos de un impacto social, sobre lo que puede ocasionar pérdida de confianza hacia la institución. Este Código de Ética se formula con el propósito de ayudar a resolver los conflictos éticos generados en el ámbito del trabajo, interpretado y aplicado por los servidores públicos, la población usuaria y entornos relacionados, quienes califican los aspectos observables de la conducta. Del amplio listado de principios son identificados los cuatro primeros principios esenciales a poner en práctica, que también son aplicados por el Comité de Bioética en el ámbito de la salud**, Independencia, Imparcialidad, Objetividad y Profesionalismo: La Independencia** se refiere a la actitud frente a influencias extrañas. **La Imparcialidad**, frente a influencias ajenas de las partes involucradas. **La Objetividad**, frente a influencias extrañas provenientes del propio juzgador. **El Profesionalismo**, como cuarto principio, referido al ejercicio responsable y serio de la profesión y función. Lograr la excelencia, es un modelo al que deben aspirar quienes evalúan y juzgan, mediante la práctica de las virtudes. Otorga una visión institucional que guía a los servidores a mejorar la efectividad en la Institución, al mismo tiempo que constituye un referente objetivo para la valoración de la conducta personal del funcionario.

ESTRATEGIA ORGANIZATIVA
Manual de Ética Extraído de Pública

3.3. Canal de Denuncias y Protección de la Información

Uno de los pasos claves del Código de Ética es facilitar y volver más accesible la comunicación entre los colaboradores y las figuras internas de autoridad, para ello es recomendable y necesario crear un canal de comunicación para denuncias internas. Esta es otra de las herramientas que reforzará el cumplimiento de valores y normativas internas, debe detallarse su uso y función, así como la protección de datos de la persona que realiza la denuncia, esto es importante para la seguridad y participación de todos. Esto lo realiza a través de la división de poderes, redefiniendo el proceso de toma de decisiones y facilitando la comunicación, optimización de tiempo y asimismo, la transparencia, dando como resultado una reestructuración

3.4. Virus de la Comunicación Efectiva

Algunos de los principales obstáculos o «virus» para la comunicación efectiva a tener en cuenta, es que con frecuencia no son hechas las peticiones por temor al rechazo, a recibir un "no", a que crean que uno es incompetente, o hacer peticiones ´poco claras, expectativas no comunicadas, no observar el tono del pedido, que no quede como exigencia, como súplica o como solicitud fraterna. Así mismo, prometer dar solución o respuesta cuando no se tiene claro el pedido. Aclarar las dudas cuando no se tiene claro el pedido. Considerar que faltar a las promesas incumplir las expectativas destruye la confianza que nos tienen los demás. Tener presente que tratar las opiniones de los otros como si fueran afirmaciones, las opiniones como juicios y no como descripción o mención de hechos, son posiciones personales que generan desconfianza, frustraciones y afecta el ambiente en el cual se realiza.

3.5. Líneas de Acción y uso de la Información Oficial

Procedimientos para el acceso a la información clasificada en el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social es trasladada directamente al ámbito misional La confidencialidad, protección de datos y custodia de los mismos en los ámbitos administrativos y en el sistema nacional de servicios sanitarios, corresponde la revisión del entorno de actividades y desempeños, desde las formas en que son realizadas las consultas, sea en el ámbito y aspecto que sea, así mismo, los diferentes medios de soporte de documentación y las tecnologías de la información y la comunicación administrados, la organización de estos espacios, medios, y sobre el uso de una manera cuidadosa y respetuosa a la

intimidad de las personas. Ninguna disposición de la ley podrá ser entendida o utilizarse para negar, menoscabar o limitar la libertad de expresión, la libertad de prensa o la libertad de ejercicio del periodismo. Cualquier persona, sin discriminación de ningún tipo, podrá acceder a la información pública, en forma gratuita y sin necesidad alguna de justificar las razones por las que formulan su pedido, conforme al procedimiento establecido en la presente ley Responsabilidad. Aquellos que administren, manipulen, archiven o conserven información pública, serán personalmente responsables por sus acciones u omisiones, que deriven en la ocultación, alteración, pérdida o desmembración de la misma, sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria del Estado. Toda persona interesada en acceder a la información pública, deberá presentar una solicitud ante la oficina establecida en la fuente pública correspondiente, personalmente, por correo electrónico, en forma escrita o verbal, y en este último caso, se extenderá un acta.

3.6. Información Pública, Institucional y de Carácter Particular o Confidencial

La comunicación y la información forman parte del bien público, exceptuando aquellas que por su naturaleza son clasificadas como información de carácter confidencial o sensible que se encuentran resguardada por las normativas vigentes. Orienta la comunicación organizacional a la construcción del sentido de pertenencia y establecimiento de las relaciones de diálogo y colaboración entre los funcionarios de la institución, con los usuarios, los proveedores y contratistas y la comunidad, estableciendo procesos y mecanismos comunicativos para garantizar la interacción cumpliendo las políticas de comunicación amparada en la confidencialidad que ordena la ley, reglamentos, referente a que ningún miembro de la institución debe, directa o indirectamente, utilizar información privilegiada y confidencial para sus propios intereses o de terceros.

Diseño extraído de Internet

Procedimientos en el manejo de información sensible

1). Establecer la disposición de espacios físicos, sus indicadores establecidos y desarrollados
2). Definir los ámbitos de privacidad para situaciones especiales de usuarios.
3). Tener especial interés y cuidado en los despachos y equipos informáticos compartidos.
4). Programar la formación en hábitos y actitudes frente a la confidencialidad.
5). Potenciar la formación de quienes intervienen en la práctica clínica asistencial.
6). Fomentar el conocimiento de las leyes y penas que conlleva la vulneración de este derecho.
7). Revisar las políticas y procedimientos de mantenimiento de la confidencialidad
8). Velar por el cumplimiento de la confidencialidad.
10). Dar a conocer los derechos y su reglamentación a los pacientes y personal sanitario.
11). Preguntar al paciente a quién quiere que se informe, si quiere ser informado.
12). Entender que el soporte informático o la documentación, ambos no están libres de riesgos.
13). Seguir las instrucciones de manejo establecido sobre los documentos
14). Cuidar el extravío de documentos o dejarlos a la vista.
15). Preservar el derecho a la confidencialidad, utilizando los medios técnicos para asegurar el blindaje

16). Protocolizar el acceso y selección de aquellos datos que puede consultar cada persona
17). Analizar que la rotación de personal de estas áreas integra niveles de riesgos
18). Establecer quién, cómo y cuándo se puede acceder a la documentación clínica del paciente.
19). Evitar los datos identificativos, custodia de la historia clínica electrónica
20). Reglamentar traslados de pacientes asistenciales con las historias clínicas
21). Implementar protocolos de actuación para los casos que se deba compartir o ceder la información
22). Discutir casos clínicos en espacios adecuados
23). Establecer barreras físicas y tecnológicas para el acceso a la información.
24). Evitar en la medida de lo posible ordenadores compartidos.
25). Generar un código específico por paciente, sea personal sanitario o usuario externo de la red sanitaria, a través de la disociación de datos.
26). Destinar doble encriptación cuando la información es genética y psiquiátrica.
27). Cancelar por medio de un responsable la información cuando deje de ser relevante
28). Promover transversalmente al personal directivo del centro, a todos los profesionales y a los pacientes.
29). Regular por normativas comunitarias e internacionales
30). Considerar en la ética asistencial la confidencialidad de datos
31). Conocer el derecho a la intimidad, entendiendo intimidad como aquello más propio y exclusivo de la persona en el sentido implícito de que sucede entre dos partes: el paciente y el personal de la salud.

CAPÍTULO IV

4. COMPROMISOS ÉTICOS GENERALES DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL

La Institución asume el compromiso de desarrollar el Código de Ética interrelacionado con el Código de Buen Gobierno para lograr una gestión íntegra, transparente y eficiente. En consideración al Volumen del presente Código de Ética, los contenidos de leyes, normas éticas, políticas, en su contenido in extenso deberán ser consultados para su correcta aplicación en los documentos de referencia aprobados por la autoridad máxima del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social

La Institución asume el compromiso con los grupos de interés del Ministerio de Salud Pública Y Bienestar Social como ser las organizaciones, agrupaciones de personas, comunidades y población en general, quienes tienen como objetivo influir en las decisiones de la institución sobre diferentes aspectos de los servicios, con incidencia en el funcionamiento institucional, a fin de satisfacer sus intereses, que las demandas sean agregadas en las políticas públicas o que se establezcan los mecanismos por medio de leyes, para responder a sus necesidades comunitarias. Los grupos de interés son tomados en cuenta por las autoridades a fin de cumplir con los cometidos, pudiendo ser internos y externos, conforme a la naturaleza de sus funciones. Son potenciales Grupos de Interés las asociaciones de pacientes, representantes familiares, cuidadores, acompañantes, tutores legales, sociedades y asociaciones científicas, profesionales de la salud, instrumentalistas. Institutos y Universidades de carreras sanitarias, Industria Sanitaria, Tecnologías Sanitarias, fabricantes de Productos Sanitarios, Centros y Universidades de investigación en salud, Centros de Investigaciones Oncológicas y de otras enfermedades graves, Fundaciones de Ayuda Social a Pacientes, Fundaciones de donación de Equipos e instrumentales Médicos, otros.

La Institución asume el compromiso con la Gestión de Recursos Financieros, Materiales, Tecnológicos, Recursos y Talentos Humanos a través de una planificación adecuada, dirección y control de la ejecución presupuestaria, calidad del gasto, correcto uso de los recursos financieros, materiales, tecnológicos, de los recursos humanos en lo que respecta a remuneraciones, multas y del talento humano, referido a la capacidad y habilidad de la institución para lograr los objetivos establecidos en la misión institucional, a fin de mantener la estabilidad financiera para cumplir metas por medio de estrategias para lograrlos.

La Institución asume el compromiso con la rendición de cuentas, informando a la ciudadanía sobre el proceso de avance y cumplimiento de las metas contenidas en el plan estratégico, el detalle de la ejecución presupuestaria y otros datos relacionados con la función misional de la institución.

4.1. Compromiso institucional de cumplimiento de valores y principios para una gestión integra, trasparente eficiente e interrelacionada con las políticas de Buen Gobierno.

(El contenido de las políticas mencionadas leer inextenso, en los documentos de referencia aprobada por resolución Ministerial)

4.1.1. Compromiso Ético con la Pólitica Institucionales

Con la Política Nacional de Salud

Con las Políticas de Direccionamiento Institucional

Con las Políticas de Rectoría y Vigilancia de la Salud

Con las Políticas de Atención Integral a la Salud y Bienestar Social

Con las Políticas de las Direcciones Estratégicas

Con las Políticas de Apoyo para el Desarrollo Administrativo

Con la Política de Calidad en la Estructura Funcional

4.1.2. Compromiso Ético Con Las Políticas De Control Interno

Con las Políticas del Control de la Institución

Con las Políticas del Sistema de Control Interno

Con las Políticas del Desarrollo del Control Interno

4.1.3. Compromiso Con Las Políticas De Comunicación E Información

Con las Políticas de Comunicación e Información

Con las Políticas de Comunicación e Información Interna

Con las Políticas de Comunicación e Información Externa

4.1.4. Compromiso Ético Con Las Políticas De Responsabilidad Social

Ambiental: Acciones colaborativas

Económica: Rendición de cuentas, Transparencia.

Ética: Comportamiento ético, Respeto a los intereses de las partes interesadas, Respeto al principio de legalidad. Respeto a la norma internacional de comportamiento y Respeto a los derechos humanos

4.1.5. Compromiso Ético Con Las Políticas De Administración De Riesgos.

4.2. Compromiso institucional de cumplimiento de las políticas de gestión ética y de los talentos humanos en beneficio de los sectores de interés.

4.2.1. Compromiso de la Institución con la Gestión Ética:

De los Deberes que permite que en los servicios de salud se respete la dignidad humana y define como actuar con principios éticos, con honestidad, probidad, rectitud, buena fe y austeridad, a fin de velar por la satisfacción de los usuarios de los servicios de salud, L**a ética de los Derechos** reconociendo que todas las personas tienen una misma dignidad y unos mismos derechos, independientemente de la raza, la cultura, la política, la religión, el género, el nivel social u otros, l**a ética de la Responsabilidad en l**a gestión de la salud pública que conduce o delibera los cursos de acción, las posibles consecuencias y hacerse cargo de ellas, previniendo o mitigando los efectos de las condiciones que afectan a la salud, comprometida con los valores y principios de una entidad democrática, a través de una participación efectiva y decisiva de todos los subsistemas que integran el Sistema Nacional de Salud y, **la Ética del Cuidado** en la orientación estratégica de los servicios para la protección de la salud, el respeto por los derechos humanos, extrapolado en los diferentes aspectos considerados en el Juramento Hipocrático o Promesa del Profesional Médico**.**

4.2.2. Compromiso de la Institución con las políticas de gestión ética,

Para el direccionamiento orientado a asumir las responsabilidades frente a los grupos con quienes se interactúa, entendiendo a la organización como un sistema que internamente está integrado por subsistemas, que interactúan con otros sistemas dentro de su entorno inmediato, y dirige sus acciones hacia la construcción de lo público, el mejoramiento de las condiciones de vida de la población y la generación de confianza en todos los públicos con los que se relaciona"

4.2.3. Compromiso de la Institución con la Política de Orientación Estratégica

De las dependencias a través de un cambio esencial en las directrices de la gestión institucional, asumiendo con responsabilidad los compromisos, en procura del bien común en beneficio de las personas usuarias de los servicios de salud, en el marco de la constitución nacional, las leyes y reglamentos que orientan la prestación de un servicio público eficaz y eficiente.

4.2.4. Compromiso de la Institución con la Política de Liderazgo promoviendo el desarrollo dinámico de los procesos de la institución

A través del cumplimiento adecuado del Protocolo y Código de Buen Gobierno y del Código de Ética, en el respeto del derecho de las personas, la garantía de los entornos políticos internos y externos para que sigan siendo beneficiosos para el propósito, la cultura y las circunstancias cambiantes de la organización a fin de implantar adecuadamente la gestión ética, con indicadores de transparencia, integridad, eficiencia y calidad que legitiman los servicios demandados por la comunidad, en un marco de valores compartidos que promuevan los derechos humanos, el bien común, a fin de preservar las mejores prácticas éticas

4.2.5. Compromiso de la Institución con la Política de los Valores Éticos Personales

Fomentando el valor de la honradez en el ejercicio de la función pública, prevaleciendo el interés general sobre el interés personal o particular, como guía de conducta que permite a los seres humanos convivir en armonía y alcanzar su mayor potencial personal y social en beneficio de la población usuaria de los servicios de salud

4.2.6. Compromiso de la Institución con las Políticas de los Valores Éticos Institucionales

Fundamentado en principios Institucionales de carácter general, en el marco de las leyes o normas a ser cumplidas por todos los grupos ocupacionales para que el sistema organizativo funcione y genere un clima laboral que contribuya con la salud mental mediante el fortalecimiento de las relaciones humanas para lograr el bienestar y seguridad social, principios que otorgan el derecho a la superación personal, pero de ninguna manera en detrimento del derecho de los demás.

4.2.7. Compromiso de la Institución con las Políticas de relacionamiento entre Autoridades y Funcionarios

Adoptando conductas y comportamientos conforme a los valores de las personas altamente deseables como cualidades, que posibilite la construcción de una adecuada convivencia en el marco de la gestión ética, propiciando un ambiente saludable, por medio de la interacción de las autoridades con los talentos humanos dependientes, de los funcionarios entre si y con funcionarios públicos de otras dependencias del Estado, a fin de asegurar que cualquier relación se lleve a cabo bajo un estándar de comportamiento ético, dando cumplimiento a la política de la buena convivencia social.

4.2.8. Compromiso de la Institución con las Políticas de Relacionamiento con otras Instituciones Públicas

Asumiendo la construcción y consolidación de una gestión ética interinstitucional, integrado a la dinámica operativa de las instituciones en relacionamiento, los principios de liderazgo acordados entre los equipos directivos, los talentos humanos de las instituciones involucradas en el desarrollo de programas en cooperación, apegada al marco de legalidad en términos de compromiso con lo público y trabajo en redes, que conlleve la adopción de una cultura hacia la excelencia y las mejores prácticas para cumplir los objetivos institucionales en condiciones corporativas para el buen gobierno.

4.2.9. Compromiso de la Institución con las Políticas de Relacionamiento con los Gremios Económicos

En la consciencia del rol que cumplen las asociaciones y los gremios al integrar el grupo de interés institucional, la defensa de sus intereses de manera legítima, su representación frente al Estado, definiendo los estándares de actuación y promoviendo iniciativas sociales, ambientales o de comunicación, que fortalezcan su naturaleza en el conjunto.

4.2.10. Compromiso de la Institución con las Políticas de Relacionamiento con los Contratistas y Proveedores

Desarrollando prácticas coherentes de carácter personal y profesional accionando de manera consecuente con la esencia la sensibilidad social sobre los recursos necesarios para la prestación de los servicios de atención a la salud, el talento humano involucrado en la red de gestión de recursos y relacionamiento con los proveedores, accionando con integridad, sin comprometerse bajo ninguna obligación financiera que puedan influir en la toma de decisiones y el desempeño de sus respectivas obligaciones.

4.2.11. Compromiso de la Institución con las Políticas de relacionamiento con los otros Grupos de Interés

Estableciendo con el grupo de interés una serie de acciones y esfuerzos para comprender e involucrar a estos grupos en las actividades y la toma de decisiones de la Institución por medio de las buenas prácticas éticas, promoviendo los debates internos que generen cambios en la cultura organizacional y en los resultados, implantando confianza en los grupos de interés.

4.2.12. Compromiso de la Institución con las Políticas sobre Conflictos de Intereses

Dando la atención necesaria a situaciones de conflictos de intereses generados cuando funcionarios, en razón de sus actividades en los servicios, toman beneficios incompatibles que podrían afectar de manera negativa el éxito de los objetivos y los propósitos institucionales, asegurando que los procesos no sean afectados por conflictos de intereses para la toma de decisiones.

4.2.13. Compromiso de la Institución con las Políticas sobre Conflictos de Intereses entre Instituciones Públicas

Administrando los conflictos conforme a la naturaleza de los diferentes grupos ocupacionales, administrativos, médicos, contratistas y con los proveedores, quienes en el actuar cotidiano quedan expuestos a diferentes riesgos de intereses en conflictos, de manera permanente, situaciones para las cuales están los lineamientos regulados, asegurando la prevención a través de prácticas que deben evitarse para la prevención de conflictos de intereses, identificar y sancionar las conductas de los funcionarios de la Institución que hubieran cometido las prácticas no éticas.

4.2.14. Compromiso de la Institución con las Políticas Institucionales que consideran las presiones por parte de Contratistas y Proveedores

Formando y capacitando a los funcionarios para administrar los intereses de la institución ante la forma en que los proveedores y contratistas presionan para posicionar su rentabilidad con miras a la sustentabilidad de su negocio, por medio de la presión, lograr sus objetivos.

4.2.15. Compromiso de la Institución con las Políticas de Responsabilidad frente al Medio Ambiente

Fomentando la responsabilidad social y ambiental con la comunidad por medio de programas de actividades para la generación de valor público, a fin de precautelar el interés por el bienestar general, siendo uno de dichos valores fundamentales el cuidado del medio ambiente.

4.2.16. Compromiso de la Institución con las Políticas de Relacionamiento con la Comunidad

Por medio de adecuadas prácticas éticas, valores y principios que faciliten la buena convivencia, la equidad como principio ético normativo en todos los servicios de salud que, asociado a la justicia, cubran las necesidades e intereses de personas en condiciones diferentes, en desventaja, a través del trato diferenciado en situaciones específicas para el logro de la igualdad en derecho, el trato justo las personas, a partir del reconocimiento de las características específicas.

4.2.17. Compromiso de la Institución con las Políticas de Relacionamiento con los Órganos de Control Externo cumpliendo

El fundamento Constitucional del Control por medio de la Ley de Administración Financiera del Estado en atención a que los sistemas de control se basan en el principio de la división de poderes y en los balances y contrapesos que deben existir en el ejercicio de las funciones, a través del control externo se constituye con la vigilancia del ejercicio del gasto público y el cumplimiento de los programas contenidos en el presupuesto.

4.2.18. Compromiso de la Institución con la Política sobre la Existencia del Referente Ético en las Dependencias identificando el marco normativo

Del referente ético y las personas con representatividad para gestionar el talento humano de la Institución, así mismo, en cada una de las dependencias, para bien de los funcionarios y los usuarios de los servicios de salud y de los sectores involucrados en la gestión, para la adecuada administración de los riesgos vinculados a la gestión ética, adoptando mecanismos que permitan identificar, valorar y controlar los mismos, promoviendo una cultura del autocontrol y prevención de riesgos para el logro de su misión institucional, así mismo, el cuidado y uso eficiente de los recursos.

4.2.19. Compromiso de la Institución con la Política de la Igualdad y No Discriminación

Propiciando la integración de las dependencias en la perspectiva de género como política laboral a fin de corregir las desigualdades entre mujeres y varones que, como sujetos de derecho deben gozar de iguales oportunidades, para lo cual la Institución apuntará a la eliminación de brechas de género en referencia a las compensaciones y el acceso a niveles directivos, incidiendo en la toma de decisiones y que dicho lineamiento concilie con los intereses de la vida familiar y laboral, preservando el ambiente de trabajo libre de acoso laboral y sexual, aspectos que transportados al ámbito de la atención a usuarios, impone el diseño de herramientas de abordaje y procedimientos específicos de relacionamiento que lo impida.

4.2.20. Compromiso de la Institución con las Políticas de Gestión del Talento Humano,

Por medio de principios rectores establecidos para la función pública, aplicables a todos los servidores públicos, sin distinción. Ley N° 7445/2025 Art. 10. Leer in Extenso en el Documento de Referencia.

4.2.21. Compromiso de la Institución con los principios rectores de la función pública,

Aplicables a todos los servidores públicos, sin distinción, los principios de legalidad, igualdad de derechos, Igualdad de oportunidades, eficiencia y eficacia, mérito, probidad y ética. (Ley N° 7445/2025 Art. 10).

4.2.22. Compromiso de la Institución con las Políticas de incorporación del nuevo servidor público

De manera planificada por grupo ocupacional, considerando una serie de variables que determinan las relaciones entre la institución y el servidor, a fin de impactar en el conocimiento y experiencia, asegurando la comprensión de los objetivos de la institución.

4.2.23. Compromiso de la Institución con las Políticas de desarrollo del índice de Gestión de Personas (IGP)

Con orientaciones y parámetros para la evaluación de la gestión de los funcionarios, dando cumplimiento a la aplicación de las normativas vigentes en materia de modelo de gestión de los procesos comprendidos en una visión integral, en analogía a la igualdad de género como un derecho humano fundamental.

4.2.24. Compromiso de la Institución con las adecuadas Directrices para el desarrollo del Talento Humano

En todas las etapas de la vida institucional, selección, inducción e incorporación, evaluación del rendimiento, formación y conocimiento, las relaciones humanas, la salud y seguridad social, hasta el retiro del servidor público.

4.2.25. Compromiso de la Institución con las Políticas de las adecuadas Relaciones Laborales,

Promoviendo los procesos del planeamiento, la gestión de haberes a fin de posibilitar el desarrollo de las personas, como acción esencial para la resolución de situaciones problemáticas que inciden en el desarrollo de las personas y en el desempeño institucional, con visión incluyente para la incorporación efectiva de las Personas con Discapacidad (PcDs) en cumplimiento de las disposiciones vigentes en la materia, en analogía a la igualdad de género como un derecho humano fundamental.

4.2.26. Compromiso de la Institución con las Políticas que inciden en el clima organizacional

Con las condiciones apropiadas para formar el equipo de trabajo, disminuyendo las barreras culturales que limitan la cohesión grupal entre las diferentes áreas organizacionales, en resguardo de la igualdad de género, en un clima laboral equilibrado, a fin de resolver problemas conforme a la naturaleza de los sectores ocupacionales, conciliando los objetivos personales con los objetivos de la institución, a fin de contar con personas competentes y motivadas hasta el proceso de acogerse al retiro voluntario o, a la jubilación.

4.2.27. Compromiso de la Institución con las Políticas de la Movilidad Interna de los Servidores Públicos

Como transferencia de talentos y habilidades humanas, en el entendimiento de que es una renovación en la integración funcional a nuevos desempeños, con enfoque de capacidad y flexibilidad de adaptación, voluntaria o gestionada, en atención a lo establecido en la constitución nacional sobre el derecho a disfrutar de un ambiente saludable en todas sus formas con un enfoque competitivo entre los servidores a perfiles de puestos más especializados, promoviendo los talentos y habilidades a la oportunidad de concretar aspiraciones personales y profesionales que cambian a lo largo del desempeño.

4.2.28. Compromiso de la Institución con las Políticas de Formación, Capacitación y Acumulación de Conocimientos

Desde el entendimiento de que las debilidades de las dependencias del Ministerio de Salud Pública y Bienes Social, deben ser superadas a través de métodos adecuados y correcto uso de las herramientas comunicacionales, orientados a fomentar el desarrollo del servidor público para su crecimiento con el objetivo de mejorar su productividad en funciones conocidas o nuevas, aplicando conocimiento proactivo, potencializando las cualidades personales para el empoderamiento en el desempeño e incrementar la competitividad dentro de la organización.

4.2.29. Compromiso de la Institución con las Políticas del Bienestar Integral de los Servidores Públicos

Para el mejoramiento de los servicios por medio del desarrollo del Bienestar del Personal, a través de programas de salud, movilidad laboral, deportes recreativos, culturales, con enfoques inclusivos que permitan integrar a los talentos humanos, orientando la cohesión de las relaciones interpersonales de funcionarios de manera integral, fortaleciendo una cultura organizacional cimentada en los valores y principios desarrollados a través de los acuerdos y compromisos éticos, mejorando la cultura institucional y la satisfacción personal o colectiva.

4.2.30. Compromiso de la Institución con las Políticas de Desarrollo de la Salud e Higiene Ocupacional

Mediante estrategias basadas en la educación sanitaria y en la participación de los grupos ocupacionales en todos los procesos vinculados al plan integral de la salud del servidor público y la población usuaria de los servicios públicos

en todas las dependencias de la Institución, a fin de formar cultura de higiene ocupacional como prevención de las enfermedades ocupacionales o laborales generadas por causas o elementos físicos, químicos o biológicos que se encuentran en el ambiente de trabajo y que pueden afectar la salud y el bienestar, a través de la intervención conjunta de los involucrados.

4.2.31. Compromiso de la Institución con las Políticas de Desarrollo de Programas Interinstitucionales de Orientación Social sobre la Prevención de Accidentes

Que se producen por causa o consecuencia de la actividad laboral, difundiendo conocimientos, técnicas y habilidades relacionadas con la prevención de riesgos que afectan la salud humana como consecuencias de las condiciones laborales, describiendo las patologías derivadas del trabajo, sean enfermedades profesionales o enfermedades relacionadas con la actividad.

4.2.32. Compromiso de la Institución con las Políticas de Adopción de Medidas de Carácter preventivo,

Que identificada y diagnosticada la enfermedad, se inicie el tratamiento terapéutico y la rehabilitación, informando institucionalmente la valoración pericial de las consecuencias que tiene la patología laboral para la salud de los servidores públicos, dirigiendo las acciones corporativas de cumplimiento de normativas, impartidas como órgano rector, a fin de contribuir a que estas normativas sean cumplidas las instituciones públicas y empresas privadas, en los procesos vinculados al plan integral de salud del trabajador.

4.2.33. Compromiso de la Institución con las Políticas de Control Interno en la implementación, implantación y evaluación de la efectividad del control interno,

A fin de iniciar la acción de mejoramiento que, unida a las recomendaciones derivadas de las auditorias, permita planificar acciones que garanticen el mejoramiento continuo de la institución por medio del Plan de Mejoramiento Institucional como elemento de seguimiento para las acciones a desarrollar, ejecutado por cada uno de los servidores públicos para mejorar su desempeño y el del área organizacional a la cual pertenece.

4.2.34. Compromiso de la Institución con las Políticas de Comunicación e Información Interna y Externa

Garantizando la circulación fluida y transparente de la información interna y externa de la entidad a los diferentes grupos de interés, facilitando el cumplimiento de sus objetivos institucionales y sociales, mejorando su nivel de apertura, receptividad y capacidad de interlocución con la ciudadanía y permitiendo la publicidad, visibilidad de su gestión y de sus resultados, generando confianza y posicionamiento ante la sociedad.

4.2.35. Compromiso de la Institución con las Políticas de Uso de la Imagen Institucional

Cumpliendo los lineamientos establecidos para el uso de la imagen de la institución en garantía de que son utilizadas de manera correcta en sus aspectos edilicios o de gráficas, logos, símbolos, en cualquiera de las proporciones, tamaños, espacios y color que sea, en su aplicación y difusión, quedando prohibido el uso de la imagen institucional para actividades distintas a las del uso oficial de la Institución.

4.2.36. Compromiso de la Institución con las Políticas Uso de Intranet y Página Web Institucional.

Supervisando el contenido de la información para la carga correspondiente, que la misma sea relevante, de calidad y necesaria, considerar para todas las actividades realizadas en la Institución, informaciones de responsabilidad de dichas áreas, verificando, analizando y actualizando lo expuesto en el Portal cuyo contenido debe estar alineado a las normas y los Códigos de Buen Gobierno y el Código de Ética.

4.2.37. Compromiso de la Institución con las Políticas de Responsabilidad Social

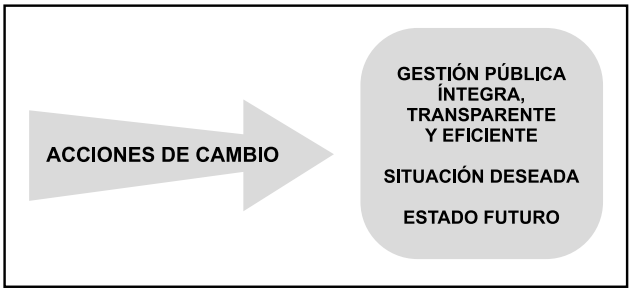
Promoviendo la implementación e implantación de políticas de responsabilidad social por medio de directrices o normas que la institución cumple de forma voluntaria, con el objetivo de mejorar su impacto en la sociedad, incidiendo con su compromiso con la responsabilidad social, asumida con integridad en la manifestación ética de sus actuaciones y de sus relaciones con los grupos de interés, por medio de una gestión prudente de los riesgos y una transparencia al ofrecer un acceso a la información clara y veraz generada por las operaciones, por ella realizadas.

4.2.38. Compromiso de la Institución con las Políticas de Administración de Riesgos

Estableciendo los parámetros necesarios para una adecuada identificación, análisis y valoración de riesgos y su política de administración, a fin de su trazabilidad por medio de registros y monitoreos, orientados a la toma de decisiones, en busca de la mejora continua en cada uno de los procesos, realizando el seguimiento a los riesgos asociados a fin de reducir el nivel de riesgo en las etapas sensibles de la cobertura de salud, en las actividades planificadas y no planificadas para dar respuestas estratégicas ante situaciones que afectan el cumplimiento de objetivos misionales.

4.3. COMPROMISO INSTITUCIONAL DE CUMPLIMIENTO DE LOS "ACUERDOS Y COMPROMISOS ÉTICOS" DE FUNCIONARIOS ENTRE SI Y CON LOS RELACIONADOS EXTERNOS.

ACCIONES DE CAMBIO

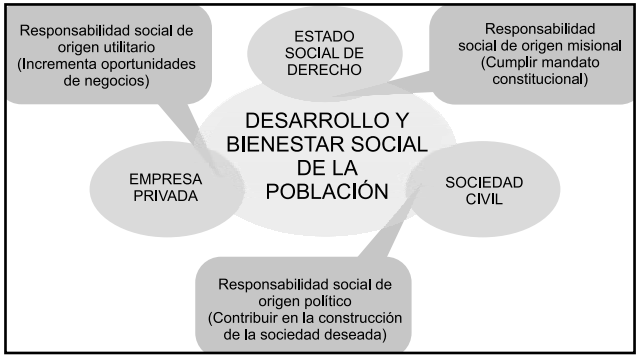


Diseño extraído del Manual de Ética Pública

4.3.1. Compromiso de la Institución con los Acuerdos y Compromisos Éticos establecidos

comprometiéndose con la implementación e implantación de valores principios éticos en el comportamiento institucional para el cumplimiento de la Constitución, las leyes, sus reglamentos y las prácticas éticas para el cumplimiento de la finalidad social de la institución. La misión, visión, valores y principios compartidos entre todos los funcionarios, formando una cultura institucional relacionada a la integridad, la transparencia y la eficiencia de la función administrativa, la identificación de prácticas éticas, incluyendo el compromiso con la igualdad y la no discriminación, el comportamiento de los funcionarios en su relación con los distintos grupos de interés, tanto internos como externos, y otros factores humanos, previendo que el documento orientador de las prácticas éticas sea establecida de manera participativa y consensuada, con los diferentes niveles de la institución, con parámetros y criterios para el seguimiento y la evaluación de la gestión ética, considerando la habilidad de la institución para detectar y generar soluciones a los incumplimientos de los Acuerdos y Compromisos Éticos.

RESPONSABILIDAD SOCIAL
Diseño Extraído del Manual de Ética Pública



4.3.2. Compromiso de la Institución con los Compromisos con el valor de la Idoneidad

asumiendo un cambio de actitud en el desempeño, fortaleciendo la capacidad competitiva y la actitud a través de capacitaciones, charlas de liderazgo, cursos y talleres del MECIP, identificándose con las responsabilidades de competencia, abocándose al desarrollo de las actividades encomendadas, las habilidades requeridas y las capacidades técnicas.

4.3.3. Compromiso de la Institución con el valor de la Honradez

aplicando políticas y estrategias de control para transparentar los procesos de su responsabilidad, implantando procedimientos que encaminen a la rectitud de la conducta y el comportamiento personal y profesional puesto en práctica en el servicio público, en los diferentes niveles jerárquicos, a fin de beneficiar a la sociedad usuaria de sus servicios. Como valor natural demostrado en cada uno, ante uno mismo, en el comportamiento con los demás compañeros servidores públicos, con los usuarios y demás involucrados en la gestión institucional, aspectos que denotan la integridad en el accionar y la satisfacción del público interno y externo involucrado.

4.3.4. Compromiso de la Institución con el valor del Respeto

distinguiendo a la institución a través de su talento humano, con capacidad y habilidad para inspirar credibilidad y acatamiento de las normas que benefician a los usuarios de los servicios de salud y de las gestiones del ámbito administrativo, fundamental en el relacionamiento de todos los involucrados, esencial en la relación de profesionales de la salud y los usuarios de servicios, así mismo, para integrar equipos de trabajo multidisciplinarios, manteniendo relaciones armónicas y estables.

4.3.5. Compromiso de la Institución con el valor de la Justicia

identificando y aplicando el principio de la justicia como valor armonizador del orden social de sus actos, interactuando con inteligencia, buena voluntad, anteponiendo el bien común por sobre el particular y, fortaleciendo la dimensión de la sensibilidad humana que permite considerar la igualdad y la equidad para entrelazar una sociedad equitativa y justa, como principio moral de dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece por derecho, de tal manera que, ni los servidores públicos, ni los usuarios , ni público externo involucrado, se sientan discriminados.

4.3.6. Compromiso de la Institución con el valor de la Igualdad

asumiendo la responsabilidad de impartir un trato igualitario entre todos los funcionarios, con los usuarios y otros involucrados, como valor y como principio, considerando el derecho fundamental de todos, al igual que la justicia, a fin de implementar democráticamente el actuar en el entorno laboral y social en el cual se relacionan, estas prácticas permiten reconocer la dignidad de la naturaleza humana, en los funcionarios entre si, con los usuarios y con los demás involucrados en la función institucional. Reconocer en cada persona su derecho individual a la igualdad de trato y a la no discriminación.

4.3.7. Compromiso de la Institución con el valor de la Equidad

dando un trato imparcial como principio ético normativo, asociado a la práctica de la justicia, respondiendo a las necesidades e intereses de los usuarios de los servicios de salud, especialmente de quienes se encuentran en condiciones diferentes, en desventaja, a través del trato adecuado y oportuno en las situaciones específicas para el logro de la igualdad, procurando el trato justo a las personas, a partir del reconocimiento de las condiciones y las características específicas de la diversidad, contrarrestando las barreras que impiden el acceso a la atención de la salud.

4.3.8. Compromiso de la Institución con el valor de la Inclusión

considerando y aplicando principios fundamentales de inserción y acceso a la cobertura de salud y la accesibilidad de sus instalaciones para una atención de calidad, donde prima el trato amable, humano, individual y personal, dedicando tiempo en entregar la información requerida en los ámbitos administrativos y las necesarias en los servicios de salud a usuarios y familiares referente a las condiciones reales y las alternativas para el tratamiento y recuperación, así mismo, en el marco de la inclusión, apoyar a la contención emocional y psicológica de usuarios que acuden a los servicios de salud y, en las oficinas administrativas, con mayor deferencia a quienes evidencian capacidades diferentes, independientemente de su sexo, etnia o clase social, de manera que todos sientan que forman parte del ordenamiento social.

4.3.9. Compromiso de la Institución con el valor de la Coherencia

promoviendo que los servidores públicos sientan y demuestren sensibilidad humana manifestada en su conducta y comportamiento, en la forma de actuar a solas, con los usuarios y con el público en general, en un marco de valores, propiciar que demuestren que son, parecen y actúan conforme a sus creencias en una gestión ética, tanto en lo personal como en lo profesional que se accione de manera consecuente con la esencia de lo que uno es y cree ser, en las relaciones humanas, en atención especial a la sensibilidad de quienes concurren a los servicios de atención a la salud.

CAPITULO V

5. VALORES ÉTICOS INSTITUCIONALES Y LAS SANCIONES APLICABLES

5.1. Responsabilidades En El Ámbito De La Ética Institucional

Los responsables del proceso de incorporación de la ética pública en la cultura institucional integran la autoridad principal de la Institución, el comité de ética, el gerente de ética, el líder de ética y el equipo de alto desempeño. La Autoridad principal de la Institución es el líder principal del proceso de fortalecimiento de la ética pública, y el primer responsable de los resultados que se obtengan. De su compromiso y liderazgo dependerá el nivel de avance y consolidación del proceso.

El Comité de Ética, su Conformación y Funciones es la instancia organizacional encargada de promover y liderar el proceso de implantación de la gestión ética, para consolidar el ejercicio de la función pública en términos de eficacia, transparencia, probidad y servicio a la ciudadanía por parte de todos los funcionarios públicos de la Institución.

Conformación del Comité de Ética, debe estar conformado por cinco (5) miembros, de los cuales cuatro (4) serán los directivos de primer nivel de las áreas de gestión humana, comunicación, administrativa y auditoría interna, así como un represen-

tante de los funcionarios públicos. Una vez designado el comité por acto administrativo competente y difundida la integración, el más alto directivo lo convocará para definir los objetivos generales del proceso y aclarar en conjunto la ruta de acciones y compromisos del comité de ética en el marco de la gestión ética. El comité de ética deberá establecer una agenda de reuniones, de tal manera que se reúna por lo menos una vez al mes. La coordinación del comité estará a cargo del gerente de ética.

Funciones del Comité de Ética

Las principales funciones del comité de ética son:

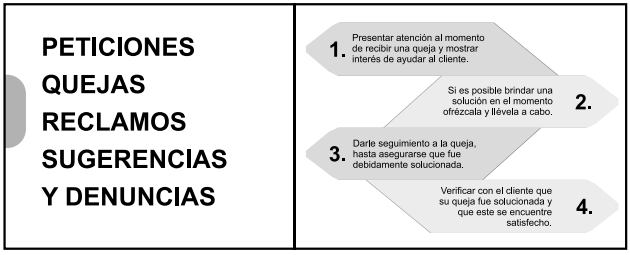
- Definir políticas generales para el fortalecimiento de la ética pública en la entidad y frente a los grupos de interés externos.
- Garantizar la difusión del Código de Buen Gobierno, el código de ética y los compromisos éticos a los grupos de interés pertinentes.
- Garantizar la sostenibilidad y permanencia del equipo de alto desempeño en ética y del equipo formador de formadores.
- Aprobar el plan de mejoramiento de la ética pública que elabore el Equipo de Alto Desempeño.
- Gestionar los recursos necesarios para la ejecución del plan de mejoramiento.
- Coordinar acciones con el gerente de ética.
- Realizar seguimiento y evaluar las actividades desarrolladas por el gerente, el líder, el equipo formador de formadores y el equipo de alto desempeño en ética.
- Aprobar ajustes al plan de mejoramiento de la ética pública.

5.2. Recepción Y Gestión De Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias Y Denuncias.

Ante hechos y situaciones que surjan, considerar el marco legal en el cual se procederá determinando a que se alinea la acción.

Función constitucional y legal de la Institución. (Ubicar si los valores y principios incumplidos se alinean a aspectos establecidos en la Ley Nº.7445/2025 de la Función Pública y del Servicio Civil, si lo transgredido recae dentro del ámbito de la Ley Nº. 1535/1999 De Administración Financiera del Estado, Ley Nº. 213/1993 Código del Trabajo, la Ley Nº. 5282/2014 de Libre Acceso Ciudadano a la información pública y Transparencia Gubernamental o, La Ley N° 7389/24, que establece el Régimen Nacional de Integridad, Transparencia y Prevención de la Corrupción en Paraguay, otros). Las normas que regulan el funcionamiento de la Institución, El documento que contiene el referente ético si existe (Compromisos "Éticos", Código de Ética"). Las políticas y normas de la institución en materia de gestión ética. (Políticas de Gestión Ética), un efectivo compromiso y liderazgo de los directivos, en especial de la principal autoridad, una base organizativa que garantice su implementación y sostenibilidad. Un Equipo dinamizador del proceso altamente comprometido y bien capacitado. Unas metodologías de trabajo para el cambio cultural, claras, pertinentes y operativas. Un Plan de Trabajo que se ejecute en forma sistemática y continua. De ninguna manera puede limitarse a actividades puntuales y esporádicas

GESTIÓN DE PETICIONES



Las denuncias podrán presentarse verbalmente, ante lo cual, el ciudadano deberá acudir hasta la oficina, personalmente, con su cédula de identidad o pasaporte, teniendo presente el Instructivo Cualquier ciudadano que conozca un hecho que sea de competencia dela Institución, deberá acudir hasta la Oficina de Denuncias, con su cédula de identidad o en su defecto con otro documento que acredite su identidad, considerando que también son válidas las denuncias anónimas. El funcionario que reciba la manifestación verbal del denunciante, se regirá por el procedimiento establecido para la recepción de denuncias y redactará bajo la formalidad del acta, la que deberá firmar el denunciante y el funcionario de la Oficina de Denuncias ante quien se redacta el documento, dejándose una copia del documento de identidad del denunciante. En caso de ciudadanos que no se comuniquen en idiomas oficiales o de sordomudos que no puedan darse a entender por escrito, el funcionario buscará apoyo. En caso de que el funcionario pueda comprender al compareciente, dejará constancia de esta circunstancia en acta. En caso de niño, niña o adolescente que acuda a la Oficina de Denuncias con la intención de denunciar un hecho, deberá estar acompañado de uno de sus progenitores u otro representante legal, en caso contrario y ante hechos graves, será derivado inmediatamente a la unidad fiscal que corresponda. La denunciase ingresará al sistema o procedimiento habilitado y se remitirá a los responsables de dicho proceso. (El usuario debe sentir que cumplió su cometido)

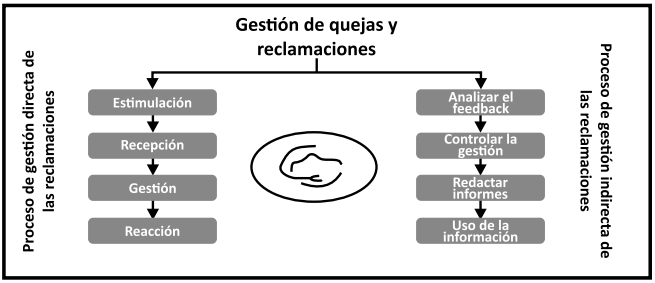
5.3. Proceso de legitimación y responsabilidad del denunciante

El área o procedimiento de recepción y orientación es la primera acción de otorgar el "acceso a la justicia en la institución" a la ciudadanía, especialmente a los usuarios de los servicios de la misma. Por tal razón proyecta la imagen de la Institución o de la dependencia, siendo responsabilidad del funcionario asignado a esa función generar las condiciones apropiadas para entender la solicitud y dar respuesta de acuerdo a la misión institucional, teniendo como objetivo orientar, indicar procedimientos, canalizar y brindar atención a usuarios, respecto a la competencia del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, para cada consulta específica, quejas o sugerencias. Las funciones principales consisten en orienta respecto a la respuesta que obtendrá conforme a las competencias de la Institución, informar a las partes que lo requieran, respecto a la asignación o derivación del motivo de recurrencia.

5.4. Canalizar Las Quejas Y Sugerencias Respecto Al Servicio Que Ofrece La Institución.

El funcionario desarrolla una escucha activa y capacidad de análisis a fin de determinar inmediatamente si corresponde una denuncia. **En caso de no corresponder la denuncia, por no ser competencia de la Institución s**e dejará registro de la consulta y de la respuesta brindada y se comunicará claramente al usuario el lugar al que deberá acudir, realizando un trabajo coordinado para la derivación; Se le derivarán con las oficinas homólogas de la institución correspondiente. En caso de denuncias relacionadas a servicios prestados por instituciones privadas o relativas al consumidor; remitir a la Superintendencia de Salud y, a la Oficina de Defensa del Consumidor. Examinar los documentos que exhiba el usuario, a fin de verificar la existencia de algún hecho o elemento de prueba de competencia de la Institución. Registrar en el sistema informático la orientación, información o derivación realizada a la queja o sugerencia respecto a la atención recibida, entregando un comprobante al usuario.

GESTIÓN DE QUEJAS



En caso afirmativo, que corresponda a la responsabilidad Institucional

Explicar en qué consiste una denuncia;

Informarle de sus derechos, obligaciones o responsabilidades;

Determinar si corresponde una derivación interna o externa;

Derivar a la Oficina de Denuncias para su tratamiento

Dar seguimiento a la salida de la respuesta.

El funcionario y el usuario deben tener claro

Qué es una víctima. Es quien se ve afectada directamente por el hecho. El involucrado respecto a los hechos que afecten a su persona, familia o comunidad y hayan sido cometidos por quienes forman parte del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, sea porque la dirige, administra o controla.

Quiénes pueden denunciar. Cualquiera de los involucrados al Funcionamiento Institucional y sus grupos de interés.

Cómo y dónde realizar una denuncia. Cualquier persona puede presentar en la página web de la institución, dejar en un buzón, por nota vía Mesa de Entrada, acercarse a la Oficina, donde un funcionario tomará nota del hecho y dejará constancia de la identidad y domicilio de quien presenta sugerencias, quejas, reclamos o denuncias. Para el efecto, no se necesita de un abogado. Puede ser presentada en forma escrita y verbal. Esta puede efectuarse personalmente o por emisario. En el primer caso se elaborará un acta, y en el segundo será necesario que se adjunte una nota de autorización. Debe contener, en lo posible, el relato del hecho, nombre de los autores y cómplices, nombre de la víctima, testigos y demás elementos probatorios de su queja. Reclamo o denuncia, que puedan conducir a la verificación del hecho y a la determinación de su calificación ético o de ámbito legal. El funcionario que reciba la manifestación verbal del denunciante, redactará bajo la formalidad del acta, la que deberá firmar el denunciante y el funcionario de la Oficina dependiente del área en que es presentada, dejándose una copia del documento de identidad del denunciante.

5.5. Cumplimiento E Incumplimientos Y Explicación Técnica De Las Debilidades

Entre otras prohibiciones establecidas para el funcionario, se reitera sobre conflictos de interés y que el cumplimiento de las normas éticas garantiza que todos los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes. La Institución debe denunciar las conductas irregulares de sus funcionarios, para lo cual capacita a los funcionarios de todos los niveles en materia de ética pública y responsabilidad social, rinde cuentas a la ciudadanía y demás grupos de interés, garantizando la disposición al público de la información que no tenga carácter reservado, hace de la contratación pública un proceso basado estrictamente en el cumplimiento de la ley y normas vigentes; publica la contratación de servicios y adquisiciones de bienes de acuerdo con lo prescrito por la legislación vigente, estableciendo mecanismos de seguimiento de los contratos, así como está establecido en el Protocolo y Código de Buen Gobierno, que el presente Código de Ética contribuye a su adecuado desarrollo.

5.6. Controversias Y Prohibiciones Para El Funcionario Sobre Conflictos De Interés

Los funcionarios son responsables directos del cumplimiento de todas las responsabilidades conferidas al cargo y funciones. Algunas de las inconductas mencionadas a continuación serán sancionadas de acuerdo a la gravedad de los actos y sus consecuencias:

- Negligencia en el cumplimiento de los deberes inherentes al cargo, perjuicio material causado por negligencia a los bienes del Estado, siempre que la gravedad del perjuicio no amerite su destitución, Falta de atención debida al público
- Irrespeto a los superiores, subalternos o compañeros
- Inasistencia injustificada al trabajo durante días hábiles continuos determinados en la ley y los reglamentos internos de la Institución
- Realizar campaña o propaganda de tipo político o proselitista, así como solicitar o recibir dinero u otros bienes para los mismos fines, en los lugares de trabajo
- Recomendar a personas determinadas para obtener beneficios o ventajas en la función pública, Procedimiento para la imposición de la sanción de amonestación escrita

5.7. Obligaciones Y Prohibiciones - Función Pública Y Del Servicio Civil

Identificar como los incumplimientos de valores y principios éticos recaen en estos fundamentos de la ley y están establecidas las sanciones a los mismos.

Artículo 51. Obligaciones.

Son obligaciones de los servidores públicos, sin perjuicio de las que se establezcan en las leyes especiales, así como en los reglamentos internos de la institución:

a. Cumplir diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público.
b. Realizar personalmente el trabajo a su cargo en las condiciones de tiempo, forma, lugar y modalidad. El empleo de inteligencia artificial no se considerará violatorio de esta obligación, siempre que sea informado y este se haga personalmente responsable de su contenido.
c. Privilegiar los intereses del Estado sobre los intereses propios o particulares.
d. Asistir puntualmente al trabajo en el horario establecido.
e. Observar las instrucciones de los superiores jerárquicos, siempre y cuando guarden relación con el trabajo que se realiza y no sean contrarias a las leyes y reglamentos.
f. Guardar secreto profesional en los asuntos que revistan carácter reservado, de conformidad con las leyes.
g. Observar estrictamente el principio de probidad administrativa, que implica una conducta honesta y leal en el desempeño de su puesto, con preeminencia del interés público sobre el privado.
h. Concurrir a la citación para prestar declaración, como testigo, en un sumario administrativo.
i. Someterse periódicamente a las evaluaciones determinadas en la presente ley y sus normas reglamentarias.
j. En caso de renuncia, y salvo caso de grave afectación de salud física o psíquica, permanecer en el puesto durante el plazo establecido por la autoridad institucional, el cual no podrá superar los treinta días corridos, salvo que la renuncia sea aceptada antes.
k. Cumplir las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias sobre incompatibilidad de cargos públicos.
l. Mejorar continuamente sus competencias y mantener la iniciativa en sus labores.
m. Superar las evaluaciones de desempeño, en la forma y con los alcances determinados en el ordenamiento jurídico.
n. Informar oportunamente a los superiores jerárquicos de cualquier circunstancia que ponga en riesgo o afecte el logro de los objetivos institucionales o la actuación de la institución.
o. Informar a los superiores jerárquicos o denunciar ante la autoridad competente los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que lleguen a su conocimiento.
p. No emitir opiniones ni brindar declaraciones en nombre de la institución, salvo autorización expresa del superior jerárquico competente o cuando ello corresponda por la naturaleza del puesto.
q. Actuar con imparcialidad y neutralidad política.
r. Velar por la economía y conservación del patrimonio público a su cargo.

Artículo 52. Prohibiciones generales.

Los servidores públicos, tienen prohibido:

a. Utilizar la autoridad o influencia que tuviera para ejercer presión sobre la conducta de cualquier servidor público, independientemente de su jerarquía.
b. Realizar actividades políticas partidarias o proselitismo dentro de las dependencias de las instituciones públicas.
c. Usar la autoridad que provenga de su puesto para influir o afectar el resultado de alguna elección, cualquiera sea su naturaleza.
d. Ocupar el tiempo de la jornada de trabajo, utilizar personal, material o información de la dependencia, para fines ajenos a la institución pública.
e. Vestir, portar o cargar insignias o uniformes de naturaleza proselitista dentro de las instalaciones de las instituciones públicas, o colocarlas en las instalaciones o instrumentos de trabajo.
f. Recibir obsequios, propinas, comisiones o ventajas para ejecutar, abstenerse de ejecutar, ejecutar con mayor esmero o con retardo cualquier acto inherente a sus funciones.
g. Discriminar la atención de los asuntos a su cargo, poniendo o restando esmero en los mismos, según de quién provengan o para quién sean.
h. Intervenir directamente, por interpósita persona o con actos simulados, en la obtención de cualquier beneficio por parte del Estado, sea para sí mismo o para terceros.
i. Aceptar obsequios o prestaciones de parte de sus subordinados, por razones referidas al puesto, mientras se encuentre en ejercicio de éste.
j. Entregar obsequios o hacer prestaciones a los superiores, por razones referidas al puesto, mientras se encuentren en ejercicio de éste.
k. Mantener vínculos con personas físicas o jurídicas fiscalizadas por la institución pública en la que se encuentra prestando servicios, con la finalidad de obtener o conceder beneficios derivados de la relación institucional.
l. Obtener directa o indirectamente beneficios originados en contratos, comisiones, franquicias u otros actos que formalice o en cuyo procedimiento intervenga en su carácter de servidor público.
m. Efectuar o patrocinar para terceros trámites o gestiones administrativas o judiciales bajo su ámbito de actuación, con las excepciones previstas en el Código de Organización Judicial y otras leyes especiales. En el caso de los servidores públicos que sean abogados, les estará permitido litigar en representación de su institución pública, si fuere habilitado al efecto y/o tuviere tal menester como función.
n. Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios, remunerados o no, a personas físicas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones en el orden estatal, departamental o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de éstas.
o. Retirar, sin previa anuencia correspondiente, cualquier documento u objeto de la institución pública.
p. Ejercer una industria o comercio relacionado con las actividades de la institución pública en la que presta servicio, sea personalmente, o como socio o miembro de la dirección, administración o sindicatura de sociedades con fines de lucro. También es incompatible toda ocupación que no pueda conciliarse con las obligaciones del puesto público.
q. Aceptar comisiones, empleo o pensiones de otros Estados, sin autorización del Poder Ejecutivo.
r. Desempeñar funciones en violación a las leyes que regulan la prohibición de la doble remuneración, el conflicto de intereses y la prohibición del nepotismo en la función pública.
s. Generar situaciones de riesgo en los lugares de trabajo, en violación a las normas relativas a los riesgos laborales y a la de seguridad e higiene en el trabajo.
t. Permitir o ejercer violencia laboral, vertical u horizontal, entre o sobre los servidores públicos. A los efectos de la presente ley, se entiende por violencia laboral la ejercida sobre el servidor de manera directa, mediante actos, comentarios, proposiciones o conductas con connotación sexual o no. Queda incluida en esta causal el acoso laboral que cause al servidor un ambiente laboral de naturaleza hostil, intimidatoria, ofensiva y humillante. Se considerará que esta forma de violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación particular de vulnerabilidad.
u. Nombrar en puestos de confianza a su cónyuge, concubino, o parientes, comprendidos dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad en línea recta o colateral, o los de los funcionarios que presten servicios en la misma institución pública, salvo que tales actos se efectúen en el marco de un concurso público, en los términos de la presente ley, sus respectivas reglamentaciones y demás normativas que regulan las distintas carreras de la función pública.
v. Ejercer injerencia directa o indirecta sobre los funcionarios públicos que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de los servidores públicos o tienen a su cargo los procesos de selección para el ingreso, ascenso y promoción en la función pública.
w. Las demás prohibiciones que se establezcan en las leyes especiales que regulan las diferentes carreras de la función pública, sus normas reglamentarias, en los contratos colectivos o individuales de servicio y en los reglamentos internos de las respectivas instituciones públicas.

Artículo 53. Doble remuneración e incompatibilidades.

Ningún servidor público podrá percibir del Estado más de una remuneración, compensación, retribución o cualquier tipo de ingreso, sea cual fuere la denominación, salvo lo previsto en la legislación presupuestaria vigente. Quedan exceptuados aquellos que ejerzan la docencia o investigación científica, las cuales serán compatibles con cualquier otro puesto, toda vez que se desempeñen fuera de la jornada laboral y no entorpezcan el cumplimiento de las funciones respectivas, ni se superpongan a ella. El personal de la salud podrá percibir más de una remuneración, de conformidad con la legislación que regula su respectiva carrera, siempre que no exista superposición de jornada laboral.

5.8. Responsabilidad Administrativa

Artículo 54. Responsabilidad administrativa.

Los servidores públicos incurrirán en responsabilidad administrativa por incumplimiento de sus deberes y obligaciones, y por infringir las prohibiciones establecidas en la presente ley y las demás leyes a las cuales se encuentren sometidos, haciéndose pasibles de las sanciones disciplinarias determinadas en las leyes que los rigen.

Artículo 57. Régimen disciplinario de relación laboral pública que no tenga definidas las infracciones y sanciones en norma con rango de ley. Las infracciones y las sanciones determinadas en la presente ley serán aplicables a toda relación de función o empleo público cuyo catálogo de infracciones y sanciones no estén previstas en norma con rango de ley.

Artículo 58. Sanciones.

Los funcionarios públicos incurrirán en responsabilidad administrativa por incumplimiento de sus deberes y obligaciones, o por infringir las prohibiciones establecidas en la presente ley.Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta las circunstancias atenuantes y agravantes de la falta cometida.

Artículo 59. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a. Asistencias tardías o irregulares, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente justificados. A tales efectos, se entenderá por asistencia tardía el incumplimiento del horario laboral establecido para la jornada ordinaria. Se considerará asistencia irregular el incumplimiento de las formas establecidas para el registro de asistencia.
b. Inobservancia de las instrucciones del superior jerárquico, siempre que fueran licitas.
c. Retirar, sin previa anuencia, cualquier documento u objeto de la institución pública.
d. No informar a los superiores jerárquicos o no denunciar ante la autoridad competente los actos delictivos, faltas disciplinarias o irregularidades que lleguen a su conocimiento.
e. Negligencia en el desempeño de sus funciones.
f. Dos ausencias injustificadas, consecutivas o alternadas, en el mes.
g. Incumplimiento de las disposiciones o deberes legales y reglamentarios que, considerando la materialidad de la infracción, no tenga la entidad suficiente para ser considerado grave.

Artículo 60. Sanciones a las faltas leves.

Serán aplicadas a las faltas leves las siguientes sanciones disciplinarias:

a. Apercibimiento por escrito.
b. Multa equivalente al importe de uno a cinco días de remuneración.

1. Los descuentos de las remuneraciones aplicados por ausencia se realizan por días u horas no trabajadas. No tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de las sanciones correspondientes, sean estas pecuniarias o no.

Artículo 61. Faltas graves.

Serán faltas graves o mal desempeño de funciones las siguientes:

a. Ausencia injustificada a partir del tercer día consecutivo o cinco alternos en el mismo trimestre, salvo caso fortuito o fuerza mayor.
b. Abandono de tareas, consistente en la omisión o interrupción intempestiva e injustificada de tareas a cargo del funcionario público, o la no reincorporación al puesto de trabajo en los casos respectivos, tal como se tiene definido en la presente ley.
c. Realizar actos de acoso o discriminación de cualquier índole.
d. Reiteración de faltas leves. Se entenderá por reiteración la comisión de faltas leves distintas ocurridas en el plazo de un año computado desde que la sanción precedente quedó firme en sede administrativa.
e. Reincidencia en las faltas leves. Se entenderá por reincidencia en la comisión de una misma falta leve.
f. La comisión de violencia laboral, vertical u horizontal, entre o sobre otros servidores públicos, independientemente de su rango o jerarquía.
g. Cometer los siguientes actos en contra de la administración pública:
h. Requerir o aceptar, directa o indirectamente, cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios, como dádivas, favores, promesas o ventajas para sí mismo o para otra persona o entidad, a cambio de la realización,

omisión, o desplazamiento temporal, de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas.

i. Realizar cualquier acto u omisión en el ejercicio de sus funciones, a fin de obtener beneficios para sí mismo o para un tercero.

j. El aprovechamiento u ocultación de bienes provenientes de cualquiera de los actos mencionados en los numerales del presente inciso.

k. La participación como autor, coautor, instigador, cómplice, encubridor o en cualquier otra forma, en la comisión, tentativa de comisión o asociación para la comisión, de cualquiera de los actos a los que se refiere los numerales del presente inciso.

l. Mantener vínculos, para obtener beneficios, con personas físicas o jurídicas controladas o fiscalizadas por la institución pública en la que se encuentra prestando servicios.

m. Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios, remunerados o no, a personas físicas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones en el orden estatal, departamental o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de estas.

n. Ejercer una industria o comercio relacionados con las actividades de la institución pública en la que presta servicio, sea personalmente o como socio, o miembro de la dirección, administración o sindicatura, de sociedades con fines de lucro. O el ejercicio de cualquier otra ocupación que no pueda conciliarse con las obligaciones del puesto público que se ejerce.

o. Ejercer influencia, directa o indirecta, con el propósito de alterar o afectar las decisiones de los funcionarios públicos que tienen la facultad discrecional de nombramiento y contratación de los servidores públicos; esto incluye, pero no se limita, a cualquier acto de presión, coerción, ofrecimiento de beneficios o cualquier otro medio que busque inducir, favorecer, condicionar o comprometer la imparcialidad y objetividad de los procesos de nombramiento y contratación.

p. Utilizar la autoridad o influencia que tuviera para ejercer presión sobre la conducta de cualquier servidor público.

q. Realizar actividades políticas partidarias o proselitismo dentro de las dependencias de las instituciones públicas.

r. Usar la autoridad que provenga de su puesto para influir o afectar el resultado de alguna elección, cualquiera sea su naturaleza.

s. Ocupar tiempo de la jornada de trabajo, o utilizar personal, material o información de la dependencia, para fines ajenos a la institución pública.

t. Vestir, portar o cargar insignias o uniformes de naturaleza proselitista dentro de las instalaciones de las instituciones públicas, o colocarlas en las instalaciones o instrumentos de trabajo.

u. Discriminar, sin justificación, la atención de los asuntos a su cargo, poniendo o restando esmero en los mismos, según de quién provenga o para quién sea.

v. Obtener directa o indirectamente beneficios originados en contratos, comisiones, franquicias u otros actos que formalice o en cuyo procedimiento intervenga en su carácter de servidor público.

w. Incumplimiento de las obligaciones de atender los servicios esenciales, por quienes hayan sido designados para el efecto.

x. No guardar secreto profesional en los asuntos que revistan carácter reservado, de conformidad con las leyes, independientemente de la calificación penal o el resultado del proceso penal respectivo, si lo hubiere.

y. No concurrir a la citación para prestar declaración, como testigo, en un sumario administrativo.

z. Aceptar obsequios o prestaciones de parte de sus subordinados, por razones referidas al puesto, mientras se encuentre en ejercicio de este.

- Entregar obsequios o hacer prestaciones a los superiores, por razones referidas al puesto, mientras se encuentren en ejercicio de este.
- Generar situaciones de riesgo en los lugares de trabajo, en violación a las normas relativas a los riesgos laborales y a la de seguridad e higiene en el trabajo.
- Nombrar en puestos de confianza a su cónyuge, concubino o parientes comprendidos dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad en línea recta, o de los funcionarios que presten servicios en la misma institución pública, salvo que tales actos se efectúen en el marco de un concurso público en los términos de la presente ley, sus respectivas reglamentaciones y demás normativas que regulan las distintas carreras de la función pública.
- Nombrar asesores en violación de las restricciones establecidas en la presente ley.
- Efectuar o patrocinar para terceros trámites o gestiones administrativas o judiciales, se encuentren o no directamente bajo su ámbito de actuación como servidor público.
- Aceptar comisiones, empleo o pensiones de otros Estados, sin autorización del Poder Ejecutivo.
- Desempeñar funciones en violación a las leyes que regulan la prohibición de la doble remuneración, el conflicto de intereses y la prohibición del nepotismo en la función pública.
- Incumplimiento de las obligaciones o transgresión de las prohibiciones establecidas en la presente ley, las leyes especiales y reglamentaciones relativas a la institución en la que se presta el servicio, y que fueran definidas en dichas normas como esenciales o fundamentales.

- Incumplimiento de las disposiciones o deberes legales y reglamentarios que, considerando la materialidad de la infracción, sean materialmente relevantes y, por ende, no puedan ser considerados como leves.
- Los demás casos no previstos en esta ley, pero contemplados en el Código del Trabajo y las demás leyes como faltas graves justificantes de la terminación de la relación laboral por causa imputable al trabajador.

Artículo 62. Sanciones a las faltas graves. Serán aplicadas a las faltas graves las siguientes sanciones disciplinarias:

a. Suspensión del derecho a la progresión dentro de la carrera del servicio civil por un período de hasta tres años.
b. Suspensión sin goce de sueldo de hasta noventa días.
c. Destitución con inhabilitación para ocupar puestos públicos por un período de hasta cinco años.

Las faltas establecidas en los incisos g) y h) de la enumeración de faltas graves establecidas en el artículo 61 de la presente ley serán necesariamente sancionadas con la destitución, sin perjuicio de que dicha sanción se aplique también a otro tipo de falta grave cuando el caso así lo amerite.

Artículo 63. Recurso ante sanciones por faltas leves. Las sanciones administrativas por las faltas leves serán aplicadas por el titular de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas de la institución pública donde el funcionario público presta sus servicios, sin sumario administrativo previo.Si el funcionario público considerase injustificada la sanción aplicada, podrá interponer recurso de reconsideración, dentro del plazo de diez días hábiles, a computar desde el día siguiente a la notificación. En tal caso se ordenará la apertura del sumario administrativo, a partir del cual regirán las reglas establecidas al efecto. Este procedimiento no constituye recurso administrativo ni impedirá la interposición de los mismos.

Artículo 64. Aplicación de sanciones por faltas graves. Las sanciones disciplinarias correspondientes a las faltas graves serán determinadas y aplicadas, previo sumario administrativo, por la máxima autoridad de la institución pública en la que el funcionario afectado presta sus servicios, sin perjuicio de remitir los antecedentes a la jurisdicción penal ordinaria cuando el hecho constituya un hecho punible tipificado en el Código Penal o en leyes especiales conforme se establece en la presente ley. La responsabilidad penal no excluye y es independiente de la responsabilidad administrativa y de la civil.

5.9. Procedimiento Disciplinario

Artículo 65. Sumario administrativo. El sumario administrativo es el procedimiento establecido para la investigación de un hecho tipificado como falta grave, y para las faltas leves en caso de solicitud expresa del funcionario, previsto en la presente ley.

Artículo 66. Instrucción del sumario. Remisión de antecedentes. Comunicación.

Artículo 67. Presunción de inocencia.

Artículo 68. Medidas preventivas.

Artículo 69. Inicio del sumario administrativo. Dictamen del juez instructor y resolución.

Artículo 70. Aplicación supletoria.

El procedimiento sumarial establecido en la presente sección será aplicado supletoriamente por las demás instituciones públicas que no se encuentren dentro del ámbito del Poder Ejecutivo y que no cuenten con un procedimiento especial establecido. En todo lo que no se encuentre previsto expresamente en la presente sección ni en la reglamentación especial pertinente, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la ley de Procedimientos Administrativos y, sucesivamente, el Código Procesal Penal, siempre que sean compatibles con la presente ley y se aplique la lógica jurídico administrativa.

Artículo 71. Carácter independiente del sumario administrativo. El sumario administrativo es independiente de cualquier otro proceso que se inicie contra el funcionario público ante la justicia ordinaria, sin perjuicio de lo establecido en la presente ley acerca de los derechos individuales.

Artículo 72. Sanción administrativa.

Artículo 73. Extinción de la acción disciplinaria.

Artículo 74. Prescripción de las faltas.

Artículo 75. Prescripción de la ejecución de la sanción disciplinaria.

Artículo 76. Revocación judicial de la destitución.

5.10. Disposiciones Transitorias

Reglamentos internos del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, aprobado por la Máxima autoridad en gestión, por medio de un acto administrativo.

Informe del Comité de ética evalúa anualmente el desempeño en la institución, tomando en consideración informes de seguimiento realizado por los responsables, conforme con las funciones establecidas en el presente protocolo, y toma las correctivas que sean necesarias para el cumplimiento misional del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, siendo ideal un reporte bimestral de resultados (cualitativos y cuantitativos). Los resultados de estas evaluaciones son difundidos en las modalidades que determine el Comité de Seguimiento y Evaluación que servirán para informar de

manera regular a la máxima autoridad y a través de ella a los órganos de control, al Poder Ejecutivo, al Congreso y a la Sociedad Civil sobre los resultados alcanzados y avances establecidos en las metas de la Institución.

Las acciones de transparencia conforme lo establecen la Ley N°. 5.189/14 y la Ley N°. 5.282/14, el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social integra a su estructura la Dirección de Transparencia, a través de ella el Acceso a la Información Pública, como instancia encargada de publicar la información activa y responder las solicitudes de información pasiva; a través de procedimientos establecidos para las investigaciones de verificación y evaluación pertinente, lo cual apunta a la eficiencia en el cumplimiento de la normativa y la satisfacción de los usuarios. El seguimiento y la evaluación constituyen herramientas de análisis imprescindible para suministrar información sobre los resultados de la estrategia. Es a la vez un instrumento de aprendizaje, que puede aportar insumos para una mejor gestión de las intervenciones futuras. El Seguimiento y evaluación tiende constituyen dos conjuntos de actividades organizativas distintas que están relacionadas, pero que no son idénticas. El seguimiento consiste en el análisis y recopilación sistemáticos de información a medida que avanza un proceso, su objetivo es mejorar la eficacia y efectividad en la organización, se fundamenta en metas establecidas y actividades planificadas durante las distintas fases del trabajo de planificación, refuerza para dar continuidad a una línea de trabajo, y además, permite a la administración conocer cuando algo no está funcionando, si se lleva a cabo adecuadamente, es una herramienta de incalculable valor para una buena administración y proporciona la base para la evaluación. Permite determinar si los recursos disponibles son suficientes y están bien administrados. La evaluación consiste en la comparación de los impactos reales del proceso con los planes estratégicos acordados, está enfocada hacia lo que había establecido hacer, lo que se ha conseguido y cómo se ha obtenido. Puede ser formativa, tiene lugar durante la vida de una organización con la intención de mejorar la estrategia o el modo de funcionar del proyecto y organización. También puede ser conclusiva, ver por ejemplo la diferencia entre un reconocimiento médico y una autopsia. El seguimiento y la evaluación comparten la misma orientación, hacia un aprendizaje a partir de aquello que haces y cómo lo haces, concentrándose así la Eficacia, Efectividad e Impacto: La eficacia informa sobre la adecuada aportación en el trabajo en cuanto a producción, podría tratarse de aportación en cuanto a dinero, tiempo, personal y equipamiento, entre otros. La efectividad mide los logros obtenidos por un programa o proyecto de desarrollo en relación con aquellos objetivos específicos que se habían establecido. El Seguimiento, Monitoreo y Evaluación Participativa es transversal durante todo el proceso de implementación de la estrategia. Los indicadores de desempeño se encuentran asociados al cumplimiento o logro de un objetivo o producto de la organización; por lo que estos deberán ser asumidos por alguna área específica, para que ésta sea responsable de realizar las acciones necesarias para su cumplimiento.

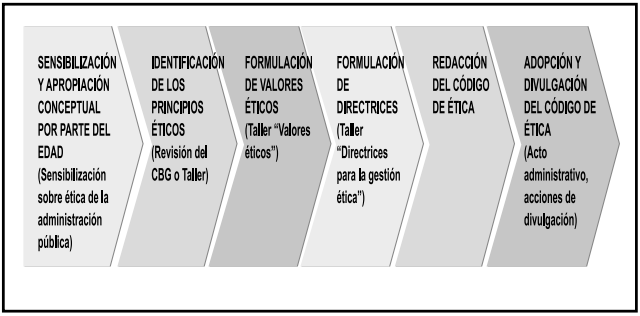
5.11. Informes Del Comité De Ética

Elaborar y presentar informe al Comité Interno, relacionado con la Ética Institucional, la evolución de las políticas de compensación y beneficios, los resultados de gestión, las variables por resultados y las actividades de responsabilidad social corporativa, la frecuencia de dichos informes será definida por el comité, siendo ideal un mínimo de informes semestrales.

5.12. Cumplimiento De La Moralidad En El Ejercicio De La Función Pública.

1) Indicadores de cumplimiento: es la culminación de las tareas o acciones planeadas, los indicadores de cumplimiento miden el grado de consecución de las tareas o trabajos definidos en un plan organizacional. Estos indicadores pueden expresarse en porcentaje (%) de cumplimiento, o mediante la utilización de una cifra numérica que se ubica en el rango de 0 a 1, en donde entre más cerca esté el resultado de la unidad, mayor será el cumplimiento del aspecto o componente del plan sobre el cual trata el indicador. Para la medición de los indicadores de cumplimiento se acude a una sencilla fórmula:
2) Indicadores de resultado: permiten establecer los cambios que se lograron en la situación o problemática que se estaba interviniendo. El mejor ejemplo lo constituye el diagnóstico ético, el cual muestra los resultados que arroja el mejoramiento de las prácticas éticas en torno de nueve categorías de análisis
3) Indicadores de impacto Son aquellos que miden los cambios sostenidos que se han dado en un determinado proceso o campo de acción, luego de haberse ejecutado un proyecto o programa.

PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LA GESTIÓN ÉTICA
Extraído del Manual de Ética Pública



6. ANEXO

6.1. Diseño de documentos

6.2. Carta de Compromiso de cumplimiento del Código de Ética de todas las dependencias

6.3. Plan de Mejora Continua para la prevención de la corrupción

6.4. Planes de Mejoramiento de las dependencias

6.5. SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Evaluación del Desempeño Ético

Indicadores de Gestión de la Resistencia al Cambio

	GUIA DE CONDUCTAS Y COMPORTAMIENTOS IDENTIFICAR Y ACCIONAR	
A	**RESISTENCIA AL CAMBIO**	
	Resistencia al cambio con respuesta de desagrado o desafío que siente como consecuencia de las nuevas ideas de cómo hacer los procesos y, los métodos o dispositivos a implementar.	
	La resistencia al cambio es el grado en el que sistemáticamente se está en desacuerdo con cualquier iniciativa nueva en la institución.	
	El cambio es un proceso organizacional que ocurre mediante la convicción de que hay una necesidad de mejorar y transformar el sistema.	
	El cambio mueve a las personas desde lo conocido y confortable a lo desconocido, inusual e incómodo.	
	La resistencia al cambio es, la idea de perder la zona de confort, algo valioso o perder algo conocido por algo desconocido.	
	La resistencia al cambio es un mecanismo de negación a la adopción de condiciones ambientales o de indicadores de gestión para ser competitivos.	
	La resistencia al cambio es una oportunidad de aprendizaje, de entender y mejorar el proceso de cambio, de crecimiento y aprendizaje por parte de los gestores responsables de implementar.	
B	**FACTORES DE RESISTENCIA AL CAMBIO**	
	Principales factores que influyen en la resistencia al cambio	
	Sensación de amenaza, presión o de acoso laboral no justificado	
	Ansiedad	
	Agotamiento crónico (síndrome de burnout)	
	Falta de confianza en las autoridades y en el equipo implantador	
	Conflictos internos	
	Conflictos interpersonales	
	Conflictos de intereses	
	Cultura institucional	
	Incertidumbre	
	Incomodidad	
	Cambio innecesario	
	Modo de implantación	
	Percepción de baja autoeficacia	
	Temor a una o más de estas pérdidas: de identidad personal, de contacto, de grupo, de creatividad, de habilidades, de independencia de influencia, de satisfacción laboral, de poder, de status, de seguridad. (Perder algún aspecto de su comodidad y hábito)	
C.	**ACTITUDES**	
	Actitudes en las que se manifiesta la resistencia al cambio	
	Actitudes de resistencia al cambio porque si, porque no le gusta	

	Colocarse a la defensiva, ofendida, aludiendo desconocimiento	
	Mantenerse en su zona de confort, sin involucrarse	
	Demostrar desconfianza ante la posibilidad de que el cambio se produzca, incidiendo de que no es posible el cambio esperado	
	Asumir una actitud negativa, desafiante o desentendimiento	
	Crear o sostener conflictos con los gestores del cambio	
	Manifestar agresividad verbal contra lo que representa autoridad con poder de decisión para el cambio	
	Disminuir la colaboración, cruzarse de brazos	
	Oposición abierta y explicita a las iniciativas de cambio	
	Oposición encubierta y/o sabotaje a las iniciativas	
	Resistencia intencionada sin beneficios personales	
	Resistencia intencionada conveniente – Conflicto de intereses	
	Resignación pasiva	
D	**ESTRATEGIAS**	
	Estrategias para afrontar la resistencia al cambio	
	Afrontar los cambios que resultan de la implementación	
	Asumir la motivación y colaboración como indicador de responsabilidad ante quienes lideran el cambio.	
	Brindar atención a las preocupaciones	
	Capacitar a los docentes para el cambio.	
	Comunicar con claridad la inminencia del cambio.	
	Considerar en la estrategia de implementación, los factores de resistencia al cambio relacionados con la cultura institucional.	
	Crear en los grupos ocupacionales la conciencia del cambio.	
	En el proceso de implantación, no ignorar o dejar sin atención al grupo que resiste al cambio.	
	Dar apoyo e incentivar la motivación para reducir la sensación de ansiedad y frustración ante el cambio.	
	Desarrollar la confianza mutua.	
	Mantener la estrategia de repetir lo que es correcto, lo ético de las acciones	
	Garantizar las oportunidades de interacción entre los sectores involucrados en el proceso de cambio.	
	Gestionar como factores claves la comunicación, la participación e involucrarse para facilitar el apoyo al acuerdo sobre los compromisos, no a la manipulación explícita o implícita.	
	Mantener a los profesores informados.	
	Modelar los comportamientos para poder establecer una estrategia correcta.	
	Evitar el descuido de las percepciones psicológicas de las personas respecto del cambio y conducir con eficacia los factores psicológicos del proceso.	
	Evitar subestimar la influencia del cambio sobre los individuos.	
	Orientar las fuerzas del cambio organizacional que causan la resistencia para poder reducirlas.	
	Planificar y programar cuidadosamente la propuesta de cambio por grupos ocupacionales para que fácilmente se apropien del avance para el cambio.	
	Poseer en la estrategia de implementación un líder eficiente cuyos comportamientos se originen a partir de valores morales y creencias que sean congruentes con el cambio propuesto.	
	Proveer de manera oportuna la información completa y de calidad respecto del cambio que se intenta realizar.	
	Reforzar los esfuerzos para crear una sensación de comunidad que involucre a los funcionarios como grupos ocupacionales comprometidos.	

Diseño y/o Revisión y Actualización de Documentos

- Elaborar el plan y programa a desarrollar en el ámbito de la Gestión ética, priorizada por la dependencia conforme a su problemática en particular
- Aprobación del plan por la máxima autoridad de la dependencia y presentación al Comité de Ética
- Sensibilización, Socialización, Divulgación
- Implementación e Implantación de la gestión ética relacionada a las Políticas.
- Programa de actividades, metas
- Desarrollo siguiéndola metodología de la herramienta MECIP.
- Priorización de los Compromisos Institucional a desarrollar en forma semestral
- Establecimiento de los Indicadores de Implementación
- Establecimiento de Indicadores de Cumplimiento de Metas
- Desarrollo de los procesos para la mejora de la gestión Institucional en el marco de la implementación del Código de Ética en armonía con el Código de Buen Gobierno.
- Análisis y Evaluación de los Resultados
- Informes y Evidencias de las situaciones o hechos sobre los cuales se ha generado un cambio para la gestión ética
- Medición de la Eficacia en el corto plazo
- Medición de la Eficiencia en el mediano plazo
- Medición de la Efectividad en el largo plazo y en los procesos que por su naturaleza lo permita
- Cambio percibido
- Impacto que arrojan los cambios.

	SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO			
Orden	PRINCIPIOS – LO IDEAL	CUMPLIDOS	INCUMPLIMIENTOS	ACCIONES DE MEJORAMIENTO
1	La alta dirección guía y orienta las acciones de la institución pública hacia el cumplimiento de su objeto social.			
2	Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.			
3	Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.			
4	El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.			
5	El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.			
6	La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.			
7	Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano.			

8	Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.			
9	El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.			
10	Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.			
11	La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.			
12	Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.			
13	Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de trabajo.			
14	La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.			
15	La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.			

6.6. SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CODIGO DE ÉTICA

GENERAR EVIDENCIAS DE LA IMPLEMENTACIÓN

DEJAR CONSTANCIA EN DOCUMENTOS DE LOS PROCEDIMIENTOS APLICADOS

6.7. Indicadores de Cumplimiento

El cumplimiento se refiere a la terminación de las tareas o acciones planeadas, los indicadores de cumplimiento miden el grado de consecución en un plan organizacional. Estos indicadores pueden expresarse en porcentaje (%) de cumplimiento, o mediante la utilización de una cifra numérica que se ubica en el rango de 0 a 1, en donde entre más cerca esté el resultado de la unidad, mayor será el cumplimiento del aspecto o componente del plan sobre el cual trata el indicador. Para la medición de los indicadores de cumplimiento se acude a una sencilla fórmula.

IDC (Indicador de cumplimiento) =NAE (Número de actividades ejecutadas)

NAP (Número de actividades planeadas)

Matriz a utilizar del Manual, hasta diseñar y contar con la aprobación de los modelos que más prácticos resulten a las dependencias

6.8. MATRIZ

FORMATOS

FORMATO No. 1: MATRIZ GENERAL DEL PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LA GESTIÓN ÉTICA

MATRIZ DE INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO			
INDICADOR (FORMULA)	**FUENTE DE INFORMACIÓN**	**RESPONSABLE RECOLECCIÓN INFORMACIÓN**	**TIEMPO DE MEDICIÓN**
Número de Talleres Reflexivos Realizados/ Número de Talleres Reflexivos Planeados (60)	Registro de trabajo del equipo de alto desempeño	Coordinador del equipo de alto desempeño	4 mediciones trimestrales durante un año

FORMATO No. 2: MATRIZ DE INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO

MATRIZ GENERAL PLAN DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN ÉTICA							
PROBLEMÁTICAS O DEBILIDADES	**CAUSAS O FACTORES RELACIONADOS**	**OBJETIVOS**	**ACCIONES**	**INDICADORES DE CUMPLIMIENTO**	**RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN**	**RECURSOS**	**CRONOGRAMA**

MATRIZ GENERAL PLAN DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN ÉTICA							
PROBLEMÁTICAS O DEBILIDADES	**CAUSAS O FACTORES RELACIONADOS**	**OBJETIVOS**	**ACCIONES**	**INDICADORES DE CUMPLIMIENTO**	**RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN**	**RECURSOS**	**CRONOGRAMA**
1. No damos trato oportuno a las quejas y reclamos de la ciudadanía	No damos la importancia debida al ciudadano Pensamos que la ciudadanía en general tiene como deporte el quejarse	Atención pronta, oportuna, diligente y amable a las solicitudes de la ciudadanía	Pedagógicas: 20 Talleres Reflexivos de promoción del valor y de la cultura del servicio Comunicativas: Una campaña trimestral (cuatro en el año) sobre cultura del buen servicio, a través de la Intranet y afiches	Nº de talleres realizados / Nº de Talleres planeados Nº de campañas realizadas / Nº de campañas planeadas	Grupo MECIP con apoyo del área de Recursos Humanos Grupo MECIP con apoyo del área de Comunicación	Aula para 30 personas Infocus Refrigerio ligero	Un taller semanal en los meses 1, 2, 3, 4 y 5 del presente plan