



RESOLUCIÓN EXENTA N° 4264

PUNTA ARENAS, 22 de agosto de 2025

VISTOS: teniendo presente lo dispuesto en el artículo N.º 42 y N.º 43 de la Ley N.º 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado Ley N.º 18.575/1986; lo dispuesto por el D.F.L. N°29/2005 del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, lo preceptuado en el artículo 36 letra i) del D.F.L. N.º 01/05, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N.º 2.763/79 y las Leyes N.º 18.933 y N.º 18.469; artículo; Ley N°19.882 del Ministerio de Hacienda, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica; Ley 20.880 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses; Ley 21.643 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece un marco legal claro para la prevención y sanción del acoso y la violencia en el entorno laboral en Chile; Las facultades que me otorga DFL N°1/2005 que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 19.937/2004 que modificó el D.L. N°2763/1979 OS N°136/2004, Reglamento Orgánico del Ministerio de Salud; el Decreto Supremo N°140/2004 Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud del Ministerio de Salud; Resolución N.º 36/2024 de la Contraloría General de la República y en uso de las facultades que me confiere el Decreto Afecto N°04/15.02.2023 del Ministerio de Salud, y;

CONSIDERANDO:

1.- Que el Código de Ética constituye un instrumento fundamental para promover una cultura de integridad, transparencia, responsabilidad y compromiso en el quehacer institucional.

2.- Que, mediante el Oficio Circular N° 03 de fecha 10 de febrero de 2016 del Ministerio de Hacienda, éste instruye a los servicios la planificación para la elaboración e implementación de Códigos de Ética y los sistemas de integridad en los Servicios Públicos.

3.- Que, mediante Resolución Exenta N° 1030 de fecha 02 de Febrero de 2017, se aprobó el "CÓDIGO DE ÉTICA DEL SERVICIO DE SALUD MAGALLANES Y ESTABLECIMIENTOS DEPENDIENTES".

4.- Que, a través de la Resolución N° 2 de fecha 22 de marzo de 2018 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, en su Artículo 5, indica que los Servicios Públicos deben asegurar el cumplimiento de todas las normas existentes que reconocen participación de los funcionarios y sus Asociaciones de Funcionarios, así como también propiciar la participación en otras materias que sean de interés institucional; entre otras, la elaboración y aplicación de códigos de ética sobre conducta funcional y/o evaluación del estado de los ambientes laborales y sus planes de intervención.

5.- Que, el Oficio Ordinario N°721 de fecha 15 de septiembre de 2021 de la Comisión Asesora Presidencial para la Integridad Pública y Transparencia, y de Servicio Civil, que recomienda acciones vinculadas a la formación en integridad, difusión de los sistemas de integridad pública y fortalecimiento de los canales de denuncia y consulta, en los Órganos de la Administración.

6. Que, el actual contexto organizacional y normativo exige revisar y actualizar periódicamente este tipo de documentos, a fin de mantener su vigencia, relevancia y adecuación a las necesidades y valores de la institución.

7.- Que, en el contexto del Sistema de Integridad Pública El Servicio de Salud Magallanes, desarrolló una actualización del referido Código de Ética, la que es necesario aprobar mediante la presente resolución.

8. Que el proceso de actualización del Código de Ética se llevó a cabo de forma participativa, incorporando las opiniones, sugerencias y aportes de distintas áreas y niveles jerárquicos, mediante espacios de diálogo, encuestas y otras instancias de consulta interna con participación activa de los Integrantes del Comité de Integridad.

9. Que dicha participación reafirma el compromiso de la institución con la construcción colectiva de una cultura ética y de mejora continua.

10. Que, en mérito de lo expuesto, dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN:

1. APRUÉBASE la actualización del **CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL SERVICIO DE SALUD MAGALLANES**, el que se inserta a la presente resolución y se entiende formar parte integrante de la misma.



Código de Ética y Conducta



Comité de Integridad SSM

ÍNDICE

Contenido	Página
I. Presentación	3
II. Nuestros Principios y Valores Institucionales.	
1. Misión: "¿Qué somos y qué debemos ser?"	4
2. Visión: "¿Qué queremos ser?"	4
3. Valores Institucionales: "¿Con qué cualidades lo conseguimos?"	5
4. Objetivo del Código de Ética y Conducta	6
5. Metodología de elaboración	7
6. Valores que rigen este Código	9
9. Mecanismo de denuncia	9
10. Sanciones	10
II. Normas Éticas y de Conducta General	
1. Institucionales	10
2. Situaciones que pueden significar una conducta contraria a la ética	13
IV. Compromisos Adquiridos	
1. Compromiso Institucional	14
2. Compromiso de las Jefaturas	15
3. Compromiso con las personas representantes	16
4. Compromiso del Comité de Integridad.	16
V. Glosario.	17
VI. Fuentes de Información	19

I. PRESENTACIÓN

Entre las medidas Administrativas de la Agenda para la Transparencia y la Probidad en los Negocios y la Política comprometidas por el Presidente de la República, el Servicio de Salud de Magallanes ha concretado la actualización de su Código de Ética Pública, contando con una instancia participativa donde la comunidad funcionaria ha sistematizado los valores y conductas que muestran la cultura, misión, visión y objetivos de la institución, con la finalidad de mejorar las competencias éticas, prevenir la corrupción y las faltas a la probidad, así como fortalecer la confianza ciudadana en la gestión de la articulación de la red asistencial de cargo de este Servicio en la Región de Magallanes y la Antártica Chilena.

Nuestro Código de Ética, refleja el compromiso de nuestra institución con la integridad, la transparencia y el respeto en todas nuestras acciones. Este documento es una guía fundamental que orienta nuestro quehacer diario, asegurando que cada decisión y conducta esté alineada con los valores que promovemos como servicio público de salud.

Afectuosamente,

Verónica Yáñez González

Directora

Servicio de Salud Magallanes

II. NUESTROS PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

Nuestra institución cimenta su desarrollo en la cultura organizacional, la cual se desprende de nuestra Misión, Visión y Valores organizacionales.

Éstos deben ser conocidos por cada uno de nosotros y así permitirnos tener relaciones confiables, valores observables y medibles.

1º MISIÓN “¿Qué somos y que debemos ser?”

“Nuestra misión como Gestores de la Red Asistencial de la Región de Magallanes y Antártica Chilena es organizar, articular, gestionar y supervisar a los establecimientos públicos de salud de nuestro territorio, a modo a que estos brinden una atención oportuna, resolutiva y de calidad, centrado en las personas, garantizando la continuidad de la atención mediante el enfoque de derecho, género y equidad, basados en los Objetivos Sanitarios de la década, con uso eficaz y eficiente de los recursos, comprometidos en la mejora continua, para lograr un alto nivel en la satisfacción usuaria”.

2º VISIÓN “¿Qué queremos ser?”

“Nuestra visión como Gestores de la Red Asistencial de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena es alcanzar una mayor articulación y coordinación en Red, que permita un alto nivel de resolutividad local, entregando salud oportuna con altos estándares de calidad y seguridad, incorporando la innovación y excelencia en su quehacer, asegurando un trato cordial y humanizado, para lograr reconocimiento y alto nivel de satisfacción usuaria, siendo el buen clima laboral y salud del personal, aspectos significativos para el desarrollo institucional”.

3º VALORES INSTITUCIONALES “*Con qué cualidades lo conseguimos?*”

Respeto:

Es la actitud de valoración mutua que se expresa y mantiene entre las personas, aceptando la diversidad de su cultura, principios y valores.

Empatía:

Es la capacidad de ponerse en el lugar del otro; es decir, de entender y relacionarse con los pensamientos y experiencias de los demás.

Compromiso:

Es la capacidad que tiene una persona para tomar conciencia de la importancia que existe en cumplir con algo acordado anteriormente, así como también el Involucramiento profundo con los objetivos de la institución, aportando con el máximo esfuerzo para el logro de estos.

Calidad:

Significa aportar valor al usuario (a) y ofrecer condiciones de uso del producto o servicios superiores a las que el usuario espera recibir.

Probidad:

Apegó irrestricto a la ética pública, evitando cualquier actuación que esté fuera de la responsabilidad y normativas que rigen la función de todas y todos los funcionarios(as) públicos en su quehacer.

4º Objetivo del Código de ética y conducta.

Conocida nuestra misión, visión y valores, internalizamos el sentido y enfoque que a nuestra labor debemos otorgar, sirviendo de guía para nuestro desempeño el Código de Ética y Conducta que describe, en términos muy prácticos y claros, los valores y las normas mínimas de comportamiento requeridas de toda la comunidad funcionalia del Servicio de Salud Magallanes, a fin de alcanzar el cumplimiento de nuestra misión.

Todas y todos las/os funcionarias/os debemos aplicar estos valores y normas de comportamiento que servirán de guía cuando se tomen decisiones y se adopten medidas en todo ámbito. En este sentido, debemos considerar los elementos claves que determinan nuestro comportamiento funcionalio, los cuales vienen a convertirse en los principios generales de nuestro actuar, a saber:



5º ¿A quiénes aplica este Código de Ética y Conducta?

Este Código de Ética y Conducta aplica a todas y todos los funcionarios/as que desempeñan labores en el Servicio de Salud Magallanes, cualquiera sea su calidad de contratación, grado, cargo, o funciones que desarrollen.

6º Metodología de elaboración

La actualización de este Código se llevó a cabo mediante un proceso participativo. En una primera etapa, se realizaron reuniones con el Comité de Integridad, instancia en la que participaron activamente representantes regionales de las distintas asociaciones de funcionarias y funcionarios pertenecientes al Servicio de Salud Magallanes. Posteriormente, se aplicó una encuesta electrónica dirigida a toda la comunidad funcionalaria, con el objetivo de conocer su grado de conocimiento sobre la existencia y contenido del Código de Ética Institucional, así como identificar los valores éticos que consideraban relevantes de reforzar en esta nueva versión.



7º Valores que rigen este Código

Los valores que regirán este código corresponden aquellos que, como comunidad funcionalaria reconocemos presentes e indispensables para nuestro comportamiento ético los cuales, de acuerdo a la labor diagnostica efectuada, son los siguientes:

A. Probidad y bien común: Actuamos con una conducta funcionalia intachable, un desempeño honesto y leal de la función pública con preeminencia del interés general sobre el particular. Velamos siempre por el cumplimiento de la visión y misión del Servicio de Salud Magallanes por sobre los intereses personales.

B. Buen trato: Nos comportamos con una conducta de respeto y empatía en las relaciones interpersonales y de trabajo. Promoviendo un clima armónico y desafiante. Velando por las buenas prácticas laborales, generando cohesión y espíritu de equipo; manteniendo una conducta que promueva constantemente el buen clima y la no discriminación.

C. Transparencia: Nuestros actos tienen un carácter público y son accesibles al conocimiento de toda la ciudadanía. En este sentido, garantizamos el derecho de conocer y acceder a la información de carácter público, acerca de las actuaciones y las decisiones de nuestra institución.

D. Confidencialidad: Actuamos en el ejercicio de la función pública asegurando el debido respeto y confidencialidad en el tratamiento de los datos personales, los cuales se utilizarán sólo para el cumplimiento de las funciones que la ley ha encomendado a esta Institución.

E. Compromiso y excelencia: Ejercemos nuestra función con responsabilidad, profesionalismo, eficiencia y eficacia brindando un servicio de excelencia a la ciudadanía. De este modo, nos preocupamos por satisfacer las necesidades de las personas, protegiendo y promoviendo sus derechos en salud.

F. Responsabilidad administrativa: Desempeñamos las funciones con apego irrestricto al marco legal, actuando conforme a las obligaciones emanadas del ejercicio de la función pública y al Principio de Legalidad.

G. Inclusión y no discriminación: Facilitamos la igualdad de acceso, condiciones, derechos y oportunidades a todas las funcionarias y funcionarios, la ciudadanía y a los actores con los que interactuamos en el ejercicio de nuestro rol, sin realizar discriminaciones de ningún tipo. La no discriminación prima en toda acción de la institución, ante lo cual desarrollamos nuestra labor funcional mitigando los obstáculos y barreras que limitan el acceso y la participación de todas las personas en igualdad de condiciones.

H. Igualdad de género y diversidad sexo genérica: Garantizamos a mujeres, hombres y a la diversidad sexo genérica, las mismas condiciones y oportunidades para el acceso y ejercicio efectivo de sus derechos en salud. Promovemos en todas las decisiones organizacionales de la Superintendencia su participación igualitaria, garantizando la representación equilibrada en los distintos ámbitos de la organización.

8º Mecanismo de Consultas

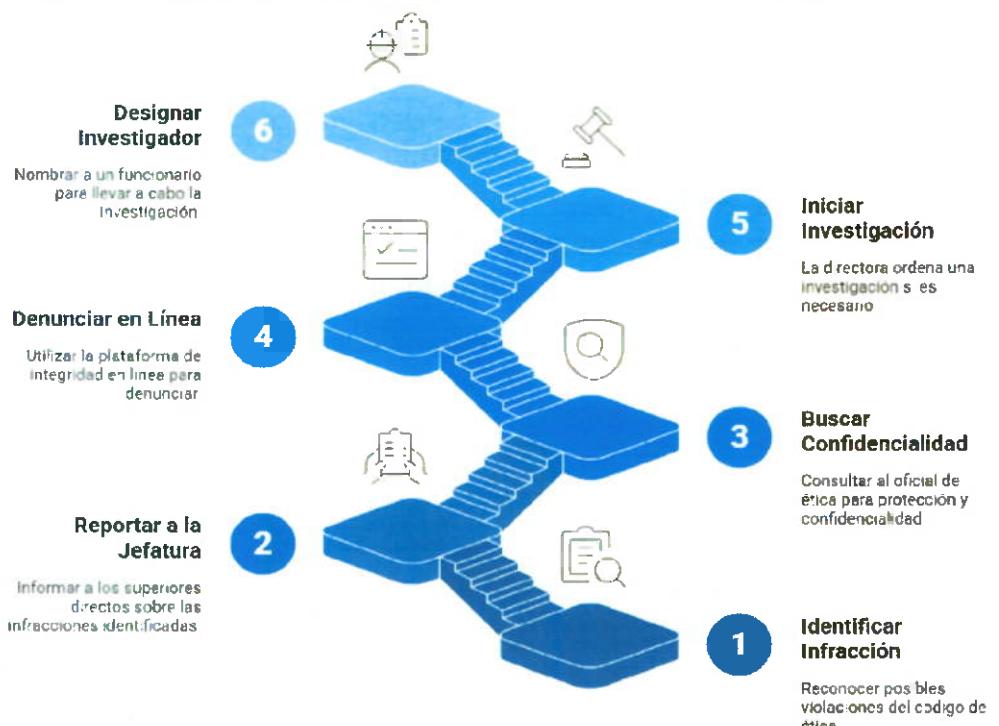
En caso de consultas en relación al contenido, aplicación e interpretación del presente Código de Ética o de conflicto ético o de probidad, nuestro Servicio ha puesto a disposición de las funcionarias, funcionarios y servidores, los encargados de ética que pueden ser contactados a través de correo electrónico eticassmagallanes@redsalud.gov.cl

9º Mecanismo de denuncia

La comunidad funcional y servidores que en el ejercicio de sus funciones tome conocimiento de hechos que pudieran constituir infracciones a este Código de Ética, a la probidad y/o a la transparencia, debe entregar los antecedentes correspondientes a la jefatura directa. Si por alguna razón, el funcionario, funcionaria o servidor considera que requiere mayor confidencialidad o protección en caso de denuncia, se recomienda acudir a la persona encargada/o del Código de Ética de la Institución, señalado en el punto anterior, quien tiene el deber de resguardar la confidencialidad de la identidad del funcionaria o funcionario, además de iniciar las acciones necesarias para verificar los hechos comunicados.

Además, a través de la página web del Servicio de Salud Magallanes; <https://www.saludmagallanes.cl/> existe la Plataforma de Integridad donde pueden ingresar consultas y/o denuncias.

Si la Dirección de Servicio estimare que los hechos ameritan ser investigados, ordenará mediante resolución la instrucción de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, según corresponda. Éste tendrá por objetivo verificar la existencia de los hechos y la individualización de las/los responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a una funcionaria o funcionario quien actuará como investigador o fiscal.



10° Sanciones

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en este Código de Ética podrá constituir una falta administrativa. En tales casos, se iniciará un proceso disciplinario con el fin de investigar los hechos y conductas involucradas, y determinar si corresponde aplicar una medida disciplinaria conforme a la normativa vigente. Asimismo, se hace presente que, dependiendo de la gravedad y naturaleza de los hechos, estos podrían dar lugar a responsabilidades de carácter civil o penal.

III.- NORMAS ÉTICAS Y DE CONDUCTAS GENERALES

Quienes trabajamos en la en el Servicio de Salud Magallanes, adherimos y comprometemos el cumplimiento de las siguientes normas éticas y de conductas:

Institucionales:

1º Mantenemos actitudes basadas en equidad, ética, dignidad y justicia.

2º Nuestro comportamiento se sustenta en conductas apegadas a la verdad, rectitud y transparencia. Debemos asegurarnos que nuestros intereses financieros o personales no influyan en nuestra función pública. Por lo que, no intervenimos en asuntos en los que tengamos intereses personales involucrados.

3º Reconocemos la dignidad de las personas y respetamos su libertad y privacidad considerando la igualdad de trato. En nuestro Servicio buscamos crear un ambiente de relaciones cordiales, de respeto, buen trato y sin discriminación, ocupando un lenguaje cordial, no sexista y sin estereotipos de género. No tratamos a nadie de forma distinta o prejuiciosa por razones personales y arbitrarias, como por ejemplo su físico, género, edad, raza, creencia religiosa, pensamiento político, orientación sexual, entre otras.

De esta manera se procura mantener y promover conductas de buen trato entre todas y todos, contribuyendo a generar un clima de trabajo colaborativo y respetuoso. Las diferencias de opinión personales o técnicas se deben discutir y resolver de manera respetuosa, sin descalificaciones, maltrato, gritos o insultos hacia otras y otros. Para reforzar esta importante misión nuestra institución cuenta con el Protocolo de Buen Trato y Buenas Prácticas Laborales del Servicio de Salud Magallanes.

4º Resguardamos el interés general por sobre el particular. Reconocemos que los recursos que utilizamos en el desarrollo de nuestras funciones son públicos, por lo que los utilizamos de manera eficiente pensando en el interés general. No usamos los bienes institucionales para el beneficio propio o de terceros.

Las acciones que ejecuten y las decisiones que adopten las y los funcionarios, deben estar orientadas a las responsabilidades y deberes que tenemos con nuestra Institución y no a privilegiar nuestros intereses ni a buscar el propio beneficio, respetando en todo momento la normativa vigente. En este sentido, las funcionarias y funcionarios deben declarar los conflictos de intereses, que se presenten en el ejercicio de sus funciones. En caso de existir, deben transparentarse con los niveles jerárquicos que corresponda de forma escrita y oportuna, con el fin de abstenerse de intervenir en los asuntos en que está presente dicho conflicto.

De igual manera, al ingresar a la institución los funcionarios (as) firman la declaración de inhabilidades y se comprometerán a mantenerla actualizada en caso de sufrir modificaciones.

5º Mantenemos una conducta íntegra, leal, respetuosa, diligente y honesta basada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

6º Cumplimos con las legislaciones que nos regulan, así como normas y procedimientos de control interno que se establezcan.

7º Nos abstendremos de divulgar información confidencial relativa a procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos técnicos o de

cualquier otro tipo a personas no autorizadas, ya sean internas o externas. En este sentido, se deben cumplir con todas las disposiciones establecidas en la Ley N°19.628 sobre Protección de Datos de Carácter Personal, en consecuencia, las funcionarias y funcionarios deben hacer buen uso de la información estratégica y de carácter confidencial generada por el Servicio de Salud Magallanes y de tomar las medidas adecuadas para la protección de los registros y documentos que contengan este tipo de información (tanto digitales como físicos).

A su vez, se exige a la comunidad funcionalia el deber de ser responsables y cuidadosas/os con la información que entregamos a las personas usuarias, proveedores, medios de comunicación y otros actores relevantes en el cumplimiento de nuestras funciones, informando lo que corresponda de manera clara y objetiva.

8º Cuidamos y respetamos el valor de la familia, la preservación del medio ambiente y la calidad de vida de nuestra comunidad.

9º Rechazamos toda conducta que constituya agresión u hostigamiento laboral o sexual puntual o reiterado, ejercida por una jefatura o por funcionarias o funcionarios, en contra de otro u otra, por cualquier medio, y que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Al respecto, nuestra institución reconoce el compromiso de procurar los mecanismos de prevención a través de la promoción del Buen trato, y la actualización, difusión de los procedimientos de denuncias tales como el Protocolo de Prevención, Acogida, denuncia, investigación y Sanción de la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y/o Sexual con perspectiva de género del Servicio de Salud Magallanes.

10º Dedicamos nuestra jornada laboral exclusivamente al cumplimiento de las tareas que nos corresponde ejercer, no realizando actividades personales en el horario de trabajo, como, por ejemplo, actividades de tipo política-electoral, estudios personales, preparar clases, trabajos paralelos, comercialización de productos, etc.

11º Sabemos que el tráfico de influencias es un tipo de cohecho, por lo que rechazamos que se utilice el poder público de un funcionario o funcionaria o de una autoridad para obtener una resolución que le genere un beneficio personal o a terceros. En consecuencia, como comunidad funcionalia del Servicio de Salud Magallanes debemos abstenernos de hacer valer indebidamente nuestra posición para influir sobre una persona o grupo de personas con el objeto de conseguir un beneficio indebido, directo o indirecto, para nosotros o un tercero, evitando con ello el tráfico de influencia de nuestro cargo o función pública y asegurándonos de no favorecer a algunas

SITUACIONES QUE PUEDEN SIGNIFICAR UNA CONDUCTA CONTRARIA A LA ÉTICA:

En relación a las usuarias y los usuarios

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

2° Sabemos que las funciones que se nos encomiendan no deben usarse para obtener beneficios privados, por lo que nunca solicitaremos y siempre rechazaremos cualquier ofrecimiento de ventajas en beneficio nuestro o de terceros que buscan que actuemos en forma ilegal en nuestra función pública.

3° Somos conscientes de que la información de los organismos del Estado es pública, a excepción de aquella que por ley es reservada. Por lo tanto, facilitamos el acceso a ésta por parte de cualquier ciudadano o ciudadana que pueda requerirla en base a los canales oficiales existentes para solicitarla, manteniendo actualizado nuestro sitio web y habilitados los canales de consulta.

4° Nuestras licitaciones públicas serán convocadas a través de Mercado Público, y nos comprometemos a publicar oportunamente las bases de licitación, con un lenguaje claro y preciso los requisitos, condiciones y especificaciones de los servicios y bienes que requerimos y sin discriminación arbitraria. Con el fin de que la licitación sea transparente e igualitaria, las funcionarias y los funcionarios no se reunirán con los proveedores durante el proceso de licitación. Las comisiones evaluadoras entregarán sus declaraciones juradas en las que expresen no tener conflictos de interés en relación con actuales o potenciales oferentes en el proceso de licitación. En el caso de que haya conflictos de intereses en la apertura de las ofertas, el integrante deberá de abstenerse de participar.

IV.- COMPROMISOS ADQUIRIDOS

Considerando nuestra Misión, Visión y Valores, así como las normas de conducta ética a las cuales adherimos como institución, todos y cada uno de los integrantes de este Servicio, adquirimos los siguientes compromisos:

1.- Compromiso Institucional

Las funcionarias, los funcionarios y servidores del Servicio de Salud Magallanes, reconocemos y valoramos nuestra labor como entidad coordinadora de la red asistencial, la cual hace posible el otorgamiento de acciones de salud efectivas y de calidad a las y los usuarios/as de los diversos establecimientos que conforman la Red. Asimismo, reconocemos y valoramos la labor organizacional interna que hace posible la estructuración y funcionamiento de nuestra institución, permitiendo a cada uno de sus integrantes cumplir su labor.

En el Servicio de Salud Magallanes, las comunicaciones deben desarrollarse en forma clara, directa y asertiva, comunicando los objetivos de la institución y lo que se espera de nuestro trabajo. De esta manera, siempre estamos al tanto de la información relevante que nos afecta como funcionarias y funcionarios de manera que, al respecto se espera:

- Hacer uso activo de los canales de comunicación interna que permitan una comunicación oportuna y transparente disminuyendo los rumores y las comunicaciones informales.
- En los equipos de trabajo se establecen procedimientos que permitan comunicar de manera asertiva la información técnica y coordinar la ejecución de las labores encomendadas. Las jefaturas tienen un rol importante en la comunicación de las metas internas, reestructuraciones, con el fin de contar con los elementos válidos para el desarrollo de las labores.

Igualmente y, de manera primordial, determina nuestro comportamiento y actuar, el principio de probidad administrativa, que conlleva una conducta funcionalia intachable, un desempeño honesto y leal de la función y la preferencia del interés general por sobre el particular; así también, constituyen principios rectores de nuestro actuar la eficiencia y eficacia en nuestra labor, propendiendo a la óptima utilización de nuestros recursos materiales y de nuestro tiempo, evitando distraernos en labores o actividades ajenas o distintas a las institucionales.

Por lo anterior, y reconociendo el valor de nuestra labor en la salud de nuestra comunidad, comprometemos un actuar basado en la probidad, la eficiencia y eficacia y un trato respetuoso de la dignidad de cada integrante de esta Institución, mediante las siguientes acciones:

- Comportamiento intachable.
- Lealtad en nuestra labor, reconociendo nuestros errores y fomentando soluciones colaborativas adecuadas y oportunas.
- Valorar y priorizar el interés de nuestro servicio por sobre cualquier interés o beneficio particular.
- Aprovechar al máximo nuestra jornada de trabajo, velando permanentemente por el buen uso de los recursos disponibles.
- Otorgar en cualquier instancia un trato respetuoso hacia los demás, escuchando y atendiendo los requerimientos oportunamente, y expresando nuestra opinión de manera sincera, respetuosa y mediante los canales establecidos, siempre resguardando la dignidad propia y de los demás.

2.- Compromiso de las Jefaturas

Constituyen además de los anteriores, principios rectores propios del actuar de las jefaturas, la legalidad de la función, desempeñando la que corresponda a cada cual, una función conforme a las facultades y atribuciones de cada uno, sin exceder las mismas o desconocer la labor que a cada cual atañe, evitando arrogarse competencias en las esferas de otros, logrando de esta manera un trabajo respetuoso, coordinado y eficiente. También resultan impostergables los principios de equidad y justicia en el trato y reconocimiento a sus funcionarias, funcionarios y servidores dependientes y la permanente trasparencia en los actos y decisiones.

Nuestro compromiso de apego irrestricto a los principios enunciados, se alcanza mediante un constante ejercicio de las siguientes acciones:

- Mantener una comunicación fluida para que logros y objetivos sean compartidos con todos.
- Otorgamiento equitativo y oportuno de instancias de capacitación necesarias para no entorpecer la carrera funcionalia.

- Ofrecer un trato basado en el respeto, estableciendo mecanismos sencillos determinados a escuchar sugerencias y opiniones, haciendo de esta manera partícipes a cada funcionario, funcionaria y servidor del Servicio, de nuestros requerimientos de calidad, cantidad y tiempo, colaborando con ellos en sus procesos para que estas condiciones se logren conforme a lo acordado.

3.-Con las Personas Representantes

Reconocemos y destacamos la labor de cada Asociación Gremial, su importancia para la relación entre la Autoridad y sus representados, para alcanzar soluciones conjuntas en los diversos ámbitos en que se desarrolla esta relación.

En virtud de ello, y de los principios y normas antes señaladas, comprometemos una política institucional de colaboración conjunta con las personas representantes de los gremios en temas de ética y probidad, lo que permitirá alimentar y retroalimentar el conocimiento respecto de las condiciones, necesidades y demás requerimientos determinados hacia el bienestar de todas las funcionarias y todos los funcionarios, incentivando simultáneamente el respeto en el trato y la ética en el actuar.

4. Compromiso del Comité de Integridad

Los Integrantes del Comité de Integridad del Servicio de Salud Magallanes, se comprometen a impulsar una serie acciones tendientes a difundir de manera permanente esta actualización del Código de ética, al interior de la Institución, con el fin de que todas y todos conozcan en qué consiste, cuáles son sus componentes, y fundamentalmente para promover una cultura con los estándares éticos, transparentes y apego a la probidad en el quehacer de nuestra Institución.

V.- GLOSARIO

Eficiencia y eficacia: La eficiencia se refiere a lograr los mismos resultados con menos recursos, o mejores resultados manteniendo iguales medios. Eficacia, en tanto, es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

Ética: Es un conjunto de normas morales que rigen la conducta de las personas en cualquier ámbito de la vida, como son la ética profesional, cívica, o pública. Hace referencia a los valores propios de una comunidad u organización humana, que establecen las formas de obrar de las personas y grupos humanos, determinando una finalidad que tiende a la búsqueda de lo bueno y lo justo y en ética pública, a la prevalencia del bien común.

Principio de Legalidad: El principio de legalidad exige que la función pública deba someterse a todo el ordenamiento jurídico vigente, desde la Constitución Política de la República hasta las normas reglamentarias.

Probidad: Según la Ley, el principio de probidad administrativa consiste en “observar una conducta funcionalia intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular” (artículo 52, inc. 2º, de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado).

Responsabilidad Administrativa: El inciso segundo del artículo 119 del Estatuto Administrativo dispone que los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo.

No discriminación: Se refiere a la garantía de igualdad de trato entre las y los individuos, velando por la igualdad de derechos y la dignidad de todas las personas. Sin distinción de raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, opinión política, religión o creencia, orientación sexual, identidad de género, etc.

Transparencia: Se refiere a garantizar, por parte de todas las instituciones públicas, el derecho de la ciudadanía a conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y las decisiones de éstas.

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

Uso de la información reservada: Implica que toda la información de carácter reservada o estratégica, en proceso de elaboración, no se debe divulgar ni utilizar indebidamente (filtrar, vender, etc.), hasta que adquiera carácter de información pública.

Acoso laboral: Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por una jefatura o por uno o más funcionarias/os, en contra de otras u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para las o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o que bien amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Acoso sexual: Se entiende como toda conducta que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Cohecho/soborno: Hace referencia a solicitar/ofrecer objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que una funcionaria/o ejecute, omita o infrinja sus deberes públicos, o bien, ejerza su influencia para que se cometa un delito funcionario. Al ser un delito bilateral, se diferencia el tipo penal en el que solicita o acepta el beneficio indebido (funcionario público = cohecho) y quien ofrece o acepta entregar el beneficio indebido (persona natural o jurídica= soborno).

Conflicto de interés: Se produce cuando una persona se enfrenta a determinadas situaciones (potenciales, reales o aparentes) en las que un asunto privado o motivación personal pueden influir indebidamente en el correcto ejercicio de sus funciones y en la toma de decisiones objetivas.

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

Función pública: Las legítimas actividades desarrolladas por la administración pública y las personas que se desempeñan en ella, con el objeto de cumplir su fin último que es el bien común. Las personas que integran la función pública son los principales agentes de la gestión y deben desarrollar el servicio público con una conducta funcionalista íntegra, transparente y probada.

Inclusión: Lograr que todas y todos, tengan las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como personas, independientemente de sus características, habilidades, e inclusión capacidades diferentes, eliminando la exclusión, actitudes negativas, y falta de reconocimiento de la diversidad.

Acoso laboral: Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por una jefatura o por uno o más funcionarias/os, en contra de otras u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para las o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o que bien amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Acoso sexual: Se entiende como toda conducta que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Cohecho/soborno: Hace referencia a solicitar/ofrecer objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que una funcionaria/o ejecute, omita o infrinja sus deberes públicos, o bien, ejerza su influencia para que se cometa un delito funcionario. Al ser un delito bilateral, se diferencia el tipo penal en el que solicita o acepta el beneficio indebido (funcionario público = cohecho) y quien ofrece o acepta entregar el beneficio indebido (persona natural o jurídica= soborno).

Conflicto de interés: Se produce cuando una persona se enfrenta a determinadas situaciones (potenciales, reales o aparentes) en las que un asunto privado o motivación personal pueden influir indebidamente en el correcto ejercicio de sus funciones y en la toma de decisiones objetivas.

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

Función pública: Las legítimas actividades desarrolladas por la administración pública y las personas que se desempeñan en ella, con el objeto de cumplir su fin último que es el bien común. Las personas que integran la función pública son los principales agentes de la gestión y deben desarrollar el servicio público con una conducta funcionalista íntegra, transparente y probada.

Inclusión: Lograr que todas y todos, tengan las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como personas, independientemente de sus características, habilidades, e inclusión capacidades diferentes, eliminando la exclusión, actitudes negativas, y falta de reconocimiento de la diversidad.

VI.- FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Ley N.º 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Establece principios de legalidad, probidad administrativa, eficiencia y responsabilidad en la función pública.

Disponible en:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=16065>

2. Ley N.º 18.834, Estatuto Administrativo Regula los derechos, deberes y responsabilidades de los funcionarios públicos.

Disponible en:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=18324>

3. Ley N.º 20.285 sobre Acceso a la Información Pública Promueve la transparencia en la gestión del Estado y regula el derecho de acceso a la información.

Disponible en:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=276363>

4. Ley N°21.643 Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Disponible en:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>



2. PUBLÍQUESE el Código de ÉTICA Y CONDUCTA DEL SERVICIO DE SALUD MAGALLANES, en página web institucional, PLATAFORMA Integridad.

3. DÉSE amplia difusión, promuévase y aplíquese CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA, como principio rector de la gestión y comportamiento de las y los funcionarios del Servicio de Salud Magallanes y su relación con las personas y proveedores.

4. Con la presente resolución se pone término a Resolución Exenta N.º 1030 de fecha 02 de Febrero de 2017.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



VYG / AGR_RVY / MOC/moc

Distribución:

Dirección del Servicio de Salud Magallanes

1. Asesoria Dirección y Relaciones Institucionales
2. Unidad de Vinculación con el Medio.
3. Unidad de Control Interno.
4. Depto. de Comunicaciones.
5. Depto. Auditoria.
6. Depto. Asesoría Jurídica.
7. Depto. de Planificación y Control de Gestión.
8. Depto. de Calidad y Seguridad en la Atención en Salud.
9. Subdirección de Gestión Asistencial.
10. Subdirección Atención Primaria de Salud.
11. Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
12. Subdirección de Recursos Físicos.
13. Subdirección Administrativa y Financiera.
14. Dirección Hospital Clínico Magallanes, "Dr. Lautaro Navarro Avaria", Punta Arenas.
15. Dirección Hospital "Dr. Augusto Essmann Burgos", Puerto Natales.
16. Dirección Hospital "Dr. Marco Chamorro Iglesias", Porvenir.
17. Dirección Hospital "Cristino Goldaracena", Puerto Williams.