



## RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Callao, 28 de AGOSTO de 2018

### VISTO:



A. VILLANUEVA E.

El INFORME N° 135-2018-GRC/DIRESA/OEGDRH/UI de fecha 17 de julio de 2018 elaborado por el Jefe de la Unidad de Investigación de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud del Callao y el MEMORANDO N° 2306-2018-GRC/DIRESA/OEGDRH/UI con el cual el Director Ejecutivo de la Oficina de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos, aprueba dicho informe; y

### CONSIDERANDO:



C. LEÓN

Que, mediante Ley N° 27815-Ley del Código de Ética de la Función Pública se establece que son fines de la función pública el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado;

Que, el artículo 2° de la Ley referida en el considerando anterior, define por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos;



QUINONES M.

Que, el artículo 9° de la referida norma legal, establece que el Órgano de la Alta Dirección de cada entidad pública ejecuta, en la institución de su competencia, las medidas para promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público establecida en el Código mencionado;

Que, mediante Ley N° 27658-Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado, se declara al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos;

Que, la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, aprobada mediante Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, tiene como objetivo general, orientar, articular e impulsar en todas las entidades públicas, el proceso de modernización hacia gestión pública para resultados que impacte positivamente en el bienestar del ciudadano y el desarrollo del país;

Que, dicha Política Nacional resalta la necesidad de aumentar la integridad pública garantizando un servicio civil moderno e íntegro, sistemas de adquisiciones y contrataciones blindadas, contra la corrupción y un control efectivo y disuasivo;

Que, mediante Decreto Supremo N° 054-2011-PCM se aprueba el Plan Bicentenario: el Perú hacia el 2021, que establece en el eje estratégico 3 sobre el Estado y la Gobernabilidad, la lucha contra la corrupción en todos los niveles de gobierno, así como impulsar los mecanismos de participación ciudadana en las decisiones públicas, afianzando su capacidad de fiscalización y garantizando la transparencia de la información pública y la rendición de cuentas en todas las instancias de gobierno,

Que, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción con el objeto de contar con instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y la sociedad civil; y garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local, con la participación activa de la ciudadanía;

Que, mediante Decreto Supremo N° 042-2018-PCM se establecen medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, las mismas que tienen como objeto y finalidad establecer medidas en materia de integridad pública con el objeto de orientar la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores públicos y de las entidades señaladas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, con la finalidad de contribuir al cumplimiento de las políticas en materia de integridad pública, como parte de las acciones de prevención y lucha contra la corrupción para la consolidación de la democracia, el estado de derecho y el buen gobierno;

Que, la observancia de las disposiciones del Código de Ética de la Función Pública contribuye a fortalecer la confianza en la Administración Pública y la buena imagen del personal que la integra;

Que, con el documento de VISTO la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos de esta dependencia, eleva el proyecto del acto resolutivo correspondiente que aprueba el Código de Ética de la Dirección Regional de Salud del Callao;

Que, mediante Ordenanza Regional N° 000026 de fecha 06 de julio de 2012, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Salud del Callao, el mismo que fue modificado por Ordenanza Regional N° 000014 de fecha 26 de octubre de 2017;

Que, el citado ROF señala en cuanto a las funciones de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos, en el literal k) del artículo 16° Desarrollar y mejorar continuamente la cultura organizacional de la Dirección Regional de Salud basada en el compromiso individual de sus recursos humanos con la visión, misión y objetivos estratégicos y la política u objetivos sectoriales;

Que, en ese contexto resulta conveniente que la Dirección Regional de Salud del Callao cuente con un Código de Ética para el personal que labora en la institución, a fin de proporcionarles un conjunto de principios de carácter ético, deberes y prohibiciones que inspiren y orienten su conducta dentro del ámbito laboral, dentro de un clima de honestidad, transparencia, eficiencia, imparcialidad y neutralidad, logrando trascender el cargo y las funciones que desempeñan;





## RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Callao, 28 de AGOSTO de 2018

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, en la Ley N° 30693 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018 y en la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales;

Con el visado del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos y de la Jefa de Oficina de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Dirección Regional de Salud del Callao; y

En uso de las atribuciones y facultades conferidas al Director Regional de la Dirección Regional de Salud del Callao, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 000256 de fecha 06 de julio de 2018;



### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Aprobar por las razones expuestas en los considerandos de la presente resolución, el Código de Ética de los servidores nombrados y contratados a plazo fijo bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y servidores contratados bajo la modalidad del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) del Decreto Legislativo N° 1057, de la Dirección Regional de Salud del Callao, del Código 464 Gobierno Regional de la Provincia Constitucional del Callao, el mismo que consta de 8 Capítulos y que forma parte integrante del acto administrativo antes citado.----



**ARTÍCULO SEGUNDO.-** La Oficina de Informática, Telecomunicaciones y Estadística de la Dirección Regional de Salud del Callao, cumplirá con publicar el Código de Ética mencionado en el artículo primero, en la página web de la Institución.-----

**ARTÍCULO TERCERO.-** La Unidad de Capacitación de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos, será la encargada de formalizar al personal en general de la Institución, la correcta difusión del Código de Ética antes mencionado.-----

Regístrese y comuníquese.



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO

Dr. AMADOR VILLANUEVA ESPINOZA  
Director Regional  
CMP. 12688 RNE. 5728





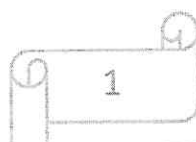
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO  
OFICINA EJECUTIVA DE GESTION DE DESARROLLO  
DE RECURSOS HUMANOS



# CODIGO DE ETICA DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO

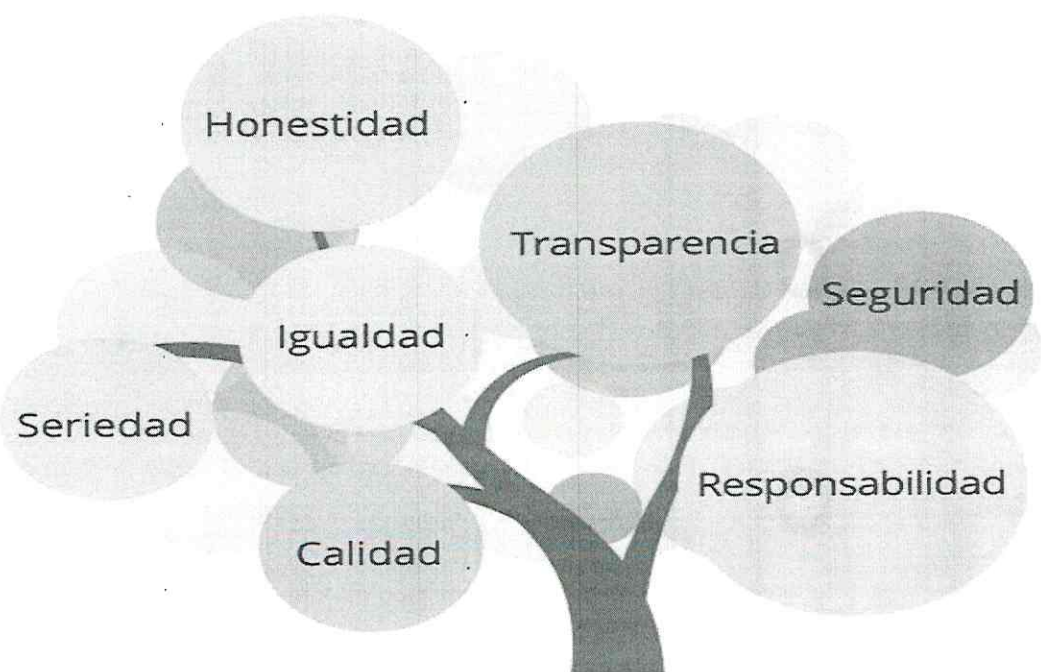


2018



## INDÍCE DE MANUAL DE CODIGO DE ÉTICA

|                                      |       |
|--------------------------------------|-------|
| I. INTODUCCIÓN                       | 3     |
| II. AMBITO DE APLICACIÓN             | 4     |
| III. OBJETIVOS                       | 5     |
| IV. DISPOSICIONES GENERALES          | 6-7   |
| V. MISIÓN Y VISION INSTITUCIONALES   | 8     |
| VI. DEFINICIONES                     | 9     |
| VII. PRINCIPIOS ÉTICOS               | 12-16 |
| VIII. PROHIBICIONES ETICAS           | 17-19 |
| IX. CONDUCTAS ETICAS INSTITUCIONALES | 20-36 |



# Código de Ética Institucional

Cada ser humano está en la facultad de responder de una forma coherente y digna frente a su labor, es él, el único responsable de apreciar, fomentar y dignificar tanto su vida personal como su entorno laboral.

## **I. INTRODUCCION**

La ética es la obligación efectiva del ser humano que lo debe llevar a su perfeccionamiento personal, el compromiso que se adquiere con uno mismo de ser siempre mejor persona. Se considera una rama de la filosofía relacionada con la naturaleza del juicio moral que medita sobre lo que es correcto e incorrecto (lo bueno y lo malo).

En lo laboral guarda relación con la calidad moral del trabajo que realizamos; se vincula con la forma que llevamos a cabo nuestro quehacer diario, que implica vocación, honestidad, responsabilidad y respeto; independientemente de la situación personal por la que se está atravesando, la responsabilidad y el compromiso nos obliga a realizar un buen trabajo, sea cuales fueren las circunstancias, es lo que se denomina "vocación de servicio" que es un compromiso laboral, expresión de la ética en el trabajo.

La ética no hace distinciones de niveles jerárquicos, debiendo de ser de mayor observancia para aquellos a quienes corresponde la toma de decisiones.

El presente código contempla las disposiciones contenidas en la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función

Pública, orientadas a armonizar mediante enunciados claros, sencillos y prácticos, los principios y valores de la Dirección Regional de Salud del Callao con la conducta de sus servidores, para que sean personas testimoniales y coherentes en sus actuaciones laborales, institucionales y sociales dentro y fuera de la institución.

El presente código no pretende ser exhaustivo y previsor de todos los casos y situaciones que puedan darse, sino que debe entenderse como el marco ético dentro del cual se desenvuelvan las acciones de sus colaboradores, aún en aquellos casos no considerados explícitamente en su texto.

La finalidad es lograr una interacción respetuosa y armónica entre los integrantes de la DIRESA Callao, entre si y con los diferentes actores con los cuales se trata, buscando que prime el interés general sobre el particular; los principios que aquí se consignan son de rigurosa y obligada observancia para todas las personas vinculadas a la DIRESA Callao.

## **II. AMBITO DE APLICACION**

Los principios, deberes y prohibiciones éticas que se establecen en el presente código se constituyen en una guía de comportamiento para los servidores de la administración central,

establecimientos de salud de las Direcciones de Redes de Salud, independientemente de su régimen laboral, que los oriente en el desempeño de sus funciones y en sus relaciones interpersonales y, como documento de referencia, para las demás unidades ejecutoras de la jurisdicción de la Dirección Regional de Salud del Callao.

### **III. OBJETIVOS**

- 3.1. Lograr que los servidores de la Dirección Regional de Salud del Callao, actúen con probidad y transparencia en su rol de servidor civil al servicio de Estado.
- 3.2. Lograr que la visión, misión, objetivos y valores institucionales de reflejen en actitudes, comportamientos, y practicas organizacionales, guiadas por un desempeño ético-profesional.
- 3.3. Hacer explícitos para la sociedad los valores, principios y normas éticas que rigen la conducta de los servidores de la Dirección Regional de Salud del Callao,

sirviendo de esta forma como un instrumento que permita la mejor comprensión de la actuación de sus integrantes.

#### **IV. DISPOSICIONES GENERALES**

- 4.1. Todos los servidores de la Dirección Regional de Salud del Callao deberán tener en cuenta lo establecido en el presente código para que, en el cumplimiento de sus funciones se armonicen las prácticas personales con los valores institucionales.
- 4.2. Los servidores de la institución deberán incorporar en su conducta personal y laboral la integridad, la honra y la dignidad en la función pública, actuando en concordancia con el compromiso ético asumido, tanto por la adopción de los valores institucionales como por lo establecido en el presente código.
- 4.3. Los servidores de la institución deben cumplir sus funciones con honestidad,

eficiencia, probidad, oportunidad e imparcialidad, tomando en consideración que su labor contribuye al logro de la misión y visión institucionales.

4.4. La trasgresión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones contemplados en el presente Código de Ética, así como en las demás normas que rigen el desempeño como servidor civil al servicio del Estado, genera responsabilidad pasible de sanción de acuerdo a Ley.

4.5. La Dirección General conformará un Comité de Ética para la Función Pública de la Dirección Regional de salud del Callao que estará encargado de:

- ✓ Difundir el presente Código de Ética a todas las unidades orgánicas de la institución, así como a través de la página WEB institucional, asegurándose que todos los servidores tomen conocimiento del mismo.

- ✓ Diseñar y aplicar los mecanismos de reconocimiento para los servidores de la institución que cumplan con los principios, deberes y obligaciones del presente Código.
- ✓ Desarrollar acciones de sensibilización sobre la importancia de la observancia y cumplimiento de los principios establecidos en el presente Código, así como las sanciones para los servidores públicos que tengan prácticas contrarias a los mismos.

## **V. MISIÓN Y VISION INSTITUCIONALES**

### **Misión**

Diseñar, proponer, ejecutar y evaluar las políticas de atención integral de salud en la Provincia Constitucional del Callao, con eficiencia y calidad,

contribuyendo a mejorar las condiciones de vida de la población.

### **Visión**

Nuestra población alcanzará un adecuado nivel de salud con equidad, accesibilidad, universalidad; contando con una organización exitosa y competitiva, con el personal comprometido y altamente calificado.

## **VI. DEFINICIONES**

Para efectos de la aplicación de lo dispuesto en el Código de Ética de la Dirección Regional de Salud del Callao, se tomarán en cuenta las siguientes definiciones:

- **Función pública;** se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria; realizada por una persona en nombre o al servicio de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

- **Fines de la Función Pública;** los fines de la función pública son el servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de recursos públicos.
- **Bienes del Estado;** Son cualquier bien o recurso que forma parte del patrimonio de las entidades de la Administración Pública o que se encuentra bajo su administración, destinado para el cumplimiento de sus funciones.
- **Ética Pública;** desempeño de los servidores públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública.
- **Información privilegiada;** información a la que los servidores públicos acceden en el cumplimiento de sus funciones y que por tener carácter secreto, reservado o

confidencial por su contenido relevante sea susceptible de emplearse en beneficio propio o de terceros, directa o indirectamente.

- **Intereses en conflicto;** situación en la que los intereses personales del servidor colisionan con el interés público y el ejercicio de sus funciones, entendiéndose que cualquier actuación que realiza dicho servidor debe estar dirigida a asegurar el interés público y no a favorecer intereses personales o de terceros.
- **Proselitismo político;** cualquier actividad realizada por servidores públicos dentro de la Institución destinada a favorecer o perjudicar los intereses particulares de organizaciones políticas de cualquier índole.
- **Reincidencia;** circunstancia agravante de responsabilidad que consiste en haber sido sancionado antes por una infracción análoga a la que se le imputa al servidor público.
- **Reiteración;** circunstancia agravante de responsabilidad derivada de anteriores

sanciones administrativas por infracciones de diversa índole por el servidor público.

- **Ventaja indebida;** cualquier liberalidad o beneficio no reconocido por ley, de cualquier naturaleza, que propicien para sí o para terceros los servidores públicos, directa o indirectamente.

## **VII. PRINCIPIOS ETICOS**

Nuestros principios éticos son la expresión concreta de cómo ponemos nuestros valores en práctica, siendo estos los que conducen nuestras actitudes y comportamiento. En este contexto, tenemos la responsabilidad de leer, comprender y promover el cumplimiento de los principios del presente Código de Ética.

Nuestros principios éticos institucionales son los siguientes:

### **a) Cumplimiento de la Ley**

Nos comprometemos a adecuar nuestra conducta hacia el respeto riguroso y aplicación de la Constitución, las leyes y

demás normas que regulan nuestro desempeño laboral, garantizando el respeto a los derechos del administrado y al debido procedimiento.

**b) Respeto**

Nos desempeñamos permanentemente con respeto, cortesía y consideración hacia nuestros usuarios internos y externos.

**c) Probidad**

Actuamos con rectitud, honradez y honestidad, desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

**d) Eficiencia**

Cumplimos con nuestras funciones con cuidado, diligencia y responsabilidad, haciendo un adecuado uso de los recursos y brindando una atención de calidad.

**e) Idoneidad**

Contamos con competencias técnicas y morales para el adecuado desempeño de nuestras funciones, preocupándonos permanentemente por capacitarnos para

nuestro mejoramiento continuo como servidores de la institución.

**f) Veracidad**

Nos expresamos con autenticidad en nuestras relaciones funcionales con los miembros de la institución y con la ciudadanía.

**g) Lealtad y Obediencia**

Actuamos con fidelidad y solidaridad con nuestra institución, cumpliendo las directivas que impartan los niveles superiores jerárquicos competentes, en la medida que reúnan las formalidades exigidas y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a nuestro cargo.

**h) Justicia y equidad**

Tenemos permanente disposición para el cumplimiento de nuestras funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en las relaciones con nuestros usuarios, con los superiores, subordinados y compañeros de trabajo.

**i) Transparencia**

Desarrollamos nuestra función de manera transparente, lo que implica que todos nuestros actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica, con las limitaciones que la Ley y la Constitución prevén.

**j) Discreción**

Guardamos reserva y confidencialidad respecto a la información o hechos de los que tengamos conocimiento, sin perjuicio de los deberes y responsabilidades que correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.

**k) Responsabilidad**

La responsabilidad favorece el logro de metas individuales y colectivas. Nuestra actuación responsable favorece la calidad del servicio que prestamos y facilita la gestión y la toma de decisiones.



**l) Neutralidad**

Actuamos con absoluta imparcialidad y no aceptamos presiones políticas, familiares, económicas, sociales o de cualquier índole en el desempeño de nuestras funciones, demostrando independencia a vinculaciones con personas, empresas, instituciones o partidos políticos.

**m) Lealtad al Estado de Derecho**

Los servidores de la Dirección Regional de Salud del Callao debemos lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho.

**n) Ejercicio adecuado del cargo**

Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores o público en general.

**o) Uso adecuado de los bienes del Estado**

Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus

funciones de manera racional; evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros utilicen dichos bienes para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

## **VIII. PROHIBICIONES ETICAS**

### **a) Conflictos de interés**

Mantener relaciones o aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo

### **b) Ventajas indebidas**

Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

### **c) Actividades de proselitismo político**

Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por

medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

**d) Mal uso de información privilegiada**

Participar de transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.

**e) Presiones, amenazas o acoso**

Ejercer presiones, amenazas, acoso sexual o acoso laboral contra otros servidores civiles o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de actos dolosos.

## **IX. CONDUCTAS ETICAS INSTITUCIONALES**

### **1. RESPETO AL SER HUMANO**

El ser humano es el fin supremo de la sociedad. Esto indica que debe rendírsele el máximo respeto, sin distinción de raza, credo, edad, ideología, capacidad económica o posición social. Del respeto no solo se deriva el trato sin distinción a todas las personas, sino el deber de no violentar su vida, la salvaguarda del secreto profesional, así como el trato cortés y amable. Este respeto hace inaceptable cualquier tipo de discriminación en el trato y atención a los usuarios, servidores y demás personas que interactúen con la institución.

### **2 COHERENCIA CON LOS PRINCIPIOS Y VALORES**

Todas las acciones y el comportamiento en el plano personal y laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud del Callao, deberán ser coherentes con los principios fundamentales y los valores de nuestra institución.

### **3 INTEGRIDAD**

Todos los servidores de la Dirección Regional de Salud del Callao deben ser íntegros en todas sus acciones, en las cuales debe haber siempre coherencia entre el pensar, el decir y el actuar. Esto se entiende como una manifestación consciente y

deliberada de cada uno, sin importar su nivel de responsabilidad en la institución.

La integridad se refiere a la rectitud, es decir, obrar conscientemente buscando el bien y con los medios idóneos, cumpliendo cabalmente sus funciones sin necesidad de ser supervisados por la autoridad.

#### **4. SENTIDO DE PERTENENCIA**

La Dirección Regional de Salud del Callao cuenta con servidores que reflejan un sentido de arraigo y de aprecio por el pasado y el presente de la institución, manifestando con su accionar diario en el desempeño de sus funciones, orgullo y satisfacción por pertenecer a nuestra institución.

#### **5. COMPROMISO CON LA INSTITUCION**

Es una consideración cognitiva, moral y emocional que comparten los servidores de la institución, quienes se entregan con pasión en el cumplimiento de sus responsabilidades. Esto hace inaceptables inconductas como el facilismo, la superficialidad, las falsas apariencias, la hipocresía y el egoísmo.

## **6. DEBER DE DENUNCIAR**

Es una obligación de todos denunciar los hechos y actitudes que contravengan estos principios, realizándolo en forma razonable, prudente y responsable, pero con firmeza y en forma proactiva; debiendo ser analizados con libertad, valor y respeto en un ambiente de diálogo constructivo, que debe ser propiciado por quienes tienen la responsabilidad de la conducción institucional.

## **7. MANEJO DE CONFLICTOS Y DIFERENCIAS**

Los conflictos se entienden como una oportunidad de identificación de debilidades y desarrollo de capacidades institucionales. En este sentido, se enfrentan con oportunidad, madurez, objetividad y prudencia, convirtiéndolos en oportunidades de mejoramiento continuo y no de distanciamiento entre los integrantes del equipo.

## **8. CRECIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL**

La Dirección Regional de Salud del Callao, propicia el crecimiento constante de sus servidores en lo humano, técnico y académico. El objetivo es contar con mejores ciudadanos y seres humanos en todas las facetas de su vida, antes que excelentes trabajadores. La disposición al cambio, la

creatividad y la innovación son actitudes indispensables para los servidores de nuestra institución.

## **9. CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS**

Es una exigencia institucional y para los servidores en forma individual, constituyendo una manifestación de respeto por las personas y por las instituciones con quienes se formalizan acuerdos, así como una manifestación explícita de la seriedad personal e institucional. Son inaceptables las falsas promesas con el fin de sacar provecho o de quedar bien, así como el incumplimiento de las obligaciones contraídas.

## **10. AUSTERIDAD**

Se considera fundamental para la obtención de mejores resultados a través del uso responsable y eficiente de los recursos institucionales, siendo una manifestación de respeto y consideración por los usuarios de nuestros servicios. La austeridad es un imperativo moral máxime en una sociedad que como la nuestra tiene enormes necesidades, por ello, es condenable todo tipo de mal uso, despilfarro y gasto superfluo de los recursos institucionales.

## **11. RELACIONES ENTRE SI Y CON TERCEROS**

Deben estar sustentadas por el respeto, la cortesía, la buena fe y la transferencia, entendida ésta como honestidad,

ausencia de segundas intenciones, manipulación, mentiras, ocultamientos, silencios maliciosos o inducción al error.

## **12. CUIDADOS DE LOS BIENES INSTITUCIONALES**

Estos constituyen bienes del Estado y como tal deben ser cuidados por quienes trabajan en nuestra institución. Los bienes institucionales deben ser manejados con cuidado y diligencia tal como lo establece el marco normativo respectivo. No son bienes para beneficio particular de ninguna persona, cualquiera sea su posición o responsabilidad dentro de la institución. Este cuidado incluye el buen manejo de los ambientes físicos, equipos, instrumental y elementos de consumo, así como la previsión necesaria y la vigilancia para que terceros no puedan sustraerlos o apropiárselos. Todos los servidores de la Dirección Regional de Salud del Callao el carácter y la responsabilidad de custodios de los bienes de la institución.

## **13. EROGACIONES Y PAGOS**

Ningún colaborador puede ordenar erogaciones o recibir pagos omitiendo las normas establecidas, sin motivo real o sin que estén vinculados a los intereses del mismo y debidamente sustentados.

Los gastos que hagan los funcionarios y servidores de la institución, deben ser moderados y razonables, correspondiendo a las necesidades de la institución, antes que a su propia conveniencia personal. Quienes autoricen tales gastos, en función de su responsabilidad funcional, deben responder por el cumplimiento de las normas vigentes sobre el particular.

#### **14. CONTROL INTERNO**

Los colaboradores del Hospital tienen la obligación de acatar y cumplir con las normas y controles internos establecidos por la institución y de sugerir o adoptar los que estimen convenientes para el correcto funcionamiento del mismo. El control interno es base del orden, sin el cual no es posible progresar.

#### **15. EXCLUSIVIDAD EN LA DEDICACIÓN LABORAL**

Los servidores de la institución están legal y éticamente obligados a dedicarle todo su tiempo laboral y su talento a la institución dentro de los límites legales y de acuerdo al horario laboral que corresponda a su régimen laboral, entendiéndose tal vinculación con carácter de exclusividad, con las exclusiones que la norma establece en forma clara y precisa.

## **16. IMAGEN INSTITUCIONAL**

Para la Dirección Regional de Salud del Callao es fundamental ser reconocido como una entidad portadora de una posición ética definida, que gira en torno al ser humano, que actúa con seriedad y tiene compromiso con la calidad, que trata con justicia y dignidad a sus servidores, que es solidario socialmente y que está comprometido con el mejoramiento de la calidad de vida y salud de la población de la región Callao y del país. Es obligación de todos los servidores de la institución contribuir activamente para que esta imagen se consolide en la comunidad y evitar o denunciar cualquier conducta que atente o pueda deteriorar el buen nombre y reputación de la institucional imagen institucional tiene necesariamente que ver con el comportamiento personal de sus servidores, sea en espacios de carácter social o laborales, principalmente cuando se actúa en representación de la institución.

## **17. RESPETO AL ECOSISTEMA**

Los servidores de la Dirección Regional de Salud del Callao se obligan a evitar y corregir por los medios a su alcance, las actividades y procesos que produzcan deterioro ambiental, buscando la correcta utilización y el responsable uso de los recursos naturales con el menor impacto negativo sobre ellos. También procurarán la reutilización de los insumos y

productos de desecho, respeten el medio ambiente, sin afectar la salud de las personas, mediante el reciclaje. La institución es consciente de su responsabilidad ética en la disposición de los residuos y productos de desecho y para ello pondrá todos los medios a su alcance para su adecuado procesamiento.

### **18. RESPETO A LAS LEYES**

Exige a todos sus colaboradores que en el ejercicio de sus responsabilidades laborales las cumplan fielmente. Cada miembro de la Dirección Regional de Salud del Callao debe ser respetuoso de la ley, en lo particular y en lo institucional. Los transgresores de la ley en lo particular y muy especialmente en lo institucional, se hacen acreedores a las sanciones que las normas vigentes establecen para los servidores al servicio del estado.

### **19. USO INDEBIDO DE LA POSICIÓN**

Ningún funcionario o servidor de la institución puede aprovecharse de su posición en la entidad para conseguir ventajas o abusar de sus colaboradores o usuarios para obtener beneficios personales.

### **20. ACOSO SEXUAL**

Es inaceptable cualquier insinuación o acto que tenga el carácter de acoso sexual, especialmente si surge de quienes

tienen posiciones de mando, liderazgo, o jefatura con respecto a sus colaboradores o personas de menor jerarquía dentro de la institución. Por acoso sexual se entienden, además de las agresiones violentas, las insinuaciones, chantajes, declaraciones o propuestas de carácter amoroso o sexual y de las que puede presumirse aceptaciones forzadas, que afecten la libertad y la voluntad de la persona acosada. Este concepto también cubre cualquier actuación que algún servidor de la institución ejerza sobre los usuarios de la institución.

## **21. MANEJO DE LA INFORMACIÓN**

La información institucional considerada confidencial y estratégica debe ser mantenida en reserva por los servidores que tengan acceso a ella, por consiguiente, deben abstenerse de revelarla a personas extrañas a la institución, exceptuándose en los casos que la información sea requerida por mandato legal. La información pública o la que no tiene carácter de reservada y a la que el funcionario o servidor tenga acceso en función de su cargo o función, no podrá ser usada o facilitada por éste para beneficio propio o de terceros o en perjuicio de la institución. Esta información si podrá ser entregada a instituciones relacionadas y con fines de intercambio y siempre que su conocimiento y uso por terceros no implique riesgo para la institución.

## **22. VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN**

Todos los informes contables, financieros, estadísticos, de costos y de cualquier procedimiento realizado en la institución exigen absoluta veracidad, lo que implica comunicar con exactitud los hechos relevantes de cada situación. Los informes fraudulentos o con verdades parciales donde se hagan ocultamientos, constituyen violación de los deberes de quienes trabajan en nuestra institución.

## **23. USO DE PROGRAMAS INFORMATICOS**

No está permitido a los servidores de la institución el uso en de sus equipos de cómputo programas de computación no licenciados o autorizados legalmente, así fueren benéficos para ésta. Tampoco se acepta que los colaboradores copien o reproduzcan, para provecho propio o de terceros, los programas legalizados por la institución, salvo que el autor o proveedor haya autorizado su reproducción, debiendo respetarse los límites establecidos y su uso de conformidad con la respectiva licencia.

## **24. CONMEMORACIONES Y FESTEJOS**

Las conmemoraciones están circunscritas básicamente al recordatorio institucional de fechas significativas y previamente determinadas. Deben ser celebraciones sobrias y austeras, en

concordancia con la filosofía, la imagen y la armonía de la institución. Todos los servidores deben guardar una compostura apropiada a la imagen institucional y a su responsabilidad como miembro de la institución, conservando el sentido de las relaciones respetuosas y del buen humor, que es propiciado por la institución como factor humano muy importante.

## **25. LICOR, TÓXICOS, ALUCINÓGENOS, TABACO Y ARMAS**

El consumo de tales sustancias está prohibido por el Hospital dentro de sus instalaciones y en el tiempo laboral por los riesgos que ello implica para el consumidor y para el cumplimiento de sus responsabilidades. A los colaboradores de la institución les está prohibido el llegar al trabajo bajo el efecto de tales sustancias, así como portar estas dentro de sus instalaciones. También la tenencia de armas a título personal y dentro de las actividades laborales está prohibida. Asimismo, dentro del apoyo a la política de estilos de vida saludables, se encuentra prohibido el uso del tabaco, entiéndase cigarrillos, dentro de sus instalaciones.

## **26. RELACIONES AFECTIVAS EN EL TRABAJO**

En los casos en que dos servidores de la institución contraigan matrimonio, se acepta tal hecho dado que la Dirección Regional de Salud del Callao es respetuosa del matrimonio y de la familia estable, como célula fundamental de la sociedad, pero exige que esta relación sea manejada con responsabilidad y especial compostura social dentro de sus instalaciones. Queda sentado que entre tales cónyuges no podrá darse una dependencia laboral o subordinación directa y así lo deberán entender y asumir quienes, trabajando en la institución, se involucren en relaciones afectivas con sus compañeros o compañeras de trabajo. Son inaceptables los actos que atenten contra la moral y el pudor dentro de las instalaciones de la institución.

## **27. RELACIONES CON PROVEEDORES**

La Dirección Regional de Salud del Callao promueve las relaciones leales, transparentes, de buena fe y máxima calidad con sus proveedores tanto de insumos como de servicios. Procura mantener un diálogo permanente con cada uno, con sujeción a los principios éticos de la institución y al respeto que merecen sus usuarios en cuanto a la calidad de los productos o servicios que se brinda a nuestros usuarios. Exige a todos sus servidores estricta obediencia de las normas

de ética comercial universalmente conocidas y aceptadas para su conducta frente a los proveedores, a quienes considera como indispensables para su correcto funcionamiento y para los cuales tiene diseñado y divulgado el perfil que desea en ellos, desde la transparencia en las negociaciones hasta su cuidado frente a la naturaleza, pasando por la excelente calidad de los servicios que se ofrece a la población usuaria. Ningún colaborador puede aceptar regalos o similares, o ventajas o beneficios provenientes de los proveedores de la institución.

## **28. CONTRABANDO, ROBO, FALSIFICACION Y OTROS DELITOS**

La Dirección Regional de Salud del Callao no adquiere ningún artículo que llegue al país por vía de contrabando, que no pague los impuestos correspondientes, que sea fruto evidente o siquiera sospechoso de origen ilícito, que no tenga la correcta factura comercial o que no se ajuste a los estándares y características establecidas por los entes reguladores respectivos.

## **29. RELACIONES CON ENTIDADES DOCENTES**

Nuestra institución participa activamente, según sus capacidades y sin afectar sus responsabilidades, en la

formación de los futuros profesionales de carreras de la salud y carreras administrativas, en cumplimiento de los convenios de cooperación docente asistencial suscritos con universidades e institutos. El respeto a la autonomía, tanto de las instituciones formadoras como de la Dirección Regional de Salud del Callao es el eje de esta relación, así como el respeto a los derechos de los pacientes inmersos en las actividades docente-asistenciales o de investigación.

### **30. RELACIONES CON LAS AGREMACIONES Y ASOCIACIONES**

Serán tan serias y respetuosas como las que la institución mantiene con las personas naturales, sin involucrarse en su autonomía y manejo, propiciando el respeto por su autonomía. Especial atención le merece a la institución las asociaciones científicas del sector salud y a ellas les brindará la mejor colaboración posible para cuanto implique mejoramiento personal, humano y académico de sus asociados.

### **31. RELACIONES CON LA POLITICA**

La Dirección Regional de Salud del Callao mantiene una neutralidad política, por lo cual, hace proselitismo ni lo permite dentro de sus instalaciones y mucho menos con cargo a sus

propios fondos económicos. Los servidores no podrán ser inducidos o forzados por la institución, su representante y/o funcionarios para hacer aportes económicos o apoyar en cualquier forma a actividades políticas, partidistas o electorales. Nuestra institución tampoco elige a sus colaboradores en función de ideologías o asuntos políticos partidarios.

### **32. RELACIONES CON LA IGLESIA CATÓLICA**

La Dirección Regional de Salud del Callao respeta y acata las directrices doctrinales de la Iglesia Católica. Reconoce y propicia el culto dentro de sus instalaciones, con el debido respeto por quienes tienen un credo diferente o no profesan ninguno, siempre que ello no interfiera con la buena marcha y el culto oficial de la institución.

### **33. COMPORTAMIENTO CIVICO Y SOCIAL**

Nuestra institución aspira a que todos sus servidores sean coherentes con los principios éticos de la institución, no sólo en sus actividades laborales sino también en el comportamiento cívico y social en sus actuaciones particulares y muy especialmente en el campo familiar de cada uno, todo ello, en base al convencimiento de que los ciudadanos somos responsables de nuestra propia comunidad y de que la imagen

institucional se relaciona, positiva o negativamente, con la vida privada de sus colaboradores

### **34.-COMPORTAMIENTO FRENTE A SITUACIONES DELICTIVAS O ANTIÉTICAS**

Todoservidor de la institución tiene la obligación de denunciar ante su superior inmediato cualquier comportamiento que quebrante lo establecido en este código y está en el deber de poner en su conocimiento cualquier circunstancia personal que genere o pueda generar conflictos de intereses para que se adopten las medidas pertinentes. Quienes tengan responsabilidades de jefatura o mando de personas tienen el deber de propiciar el clima de confianza necesario para que sus colaboradores puedan denunciar oportunamente las faltas cometidas contra este código. Es obligación de los superiores abocarse al conocimiento de los hechos que pudieren configurar violaciones al mismo, investigarlos objetivamente y adoptar oportunamente las sanciones disciplinarias y medidas pertinentes.

Si se dieran conductas que puedan ser tipificadas o sancionadas como delitos penales, el estamento o funcionario de la institución a quién corresponda realizara la denuncia correspondiente ante la autoridad competente y procurara de

acuerdo a los mecanismos que la ley contempla, obtener para la institución el resarcimiento por los perjuicios que hubiere sufrido la institución, de ser el caso.

### **35. ETICA DE LA INVESTIGACION**

La Dirección Regional de Salud del Callao reconoce la importancia de la investigación y la propicia, cautelando que en toda investigación se respeten los principios de autonomía, beneficencia y justicia. Igualmente acatará las disposiciones legales vigentes sobre la materia y los códigos éticos internacionalmente aceptados sobre la materia. Nuestra institución no se presta para investigaciones que favorezcan intereses de terceros, ni para aquellas investigaciones que pretendan utilizar los insumos y bienes de la institución para fines particulares.

### **36. SITUACIONES DE EXCEPCION ACLARACIONES O INTERPRETACION**

Todas las situaciones de excepción a este código así como las aclaraciones que fueren necesarias, sus vacíos o las dudas en su interpretación, quedan reservadas al Comité de ética institucional, que es la instancia encargada de pronunciarse de acuerdo a sus atribuciones, pudiendo contar para ello con las asesorías que estime convenientes.

