



RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Lima, 30 de Enero de 2015

Visto, el registro Nº 947 - 2015, que contiene el Oficio Nº 013-2015-OEGRHH-OARRHH-UDTH-Nº 039-HCH, del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Oficio Nº 013-2015-OEGRHH-OARRHH-UDTH-Nº 039-HCH, de fecha 15 de enero de 2015, el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos, solicita la aprobación del Programa de Inducción al Servicio y Función del Personal de Salud, del Hospital Cayetano Heredia;

Que, la Ley Nº 30057, Ley el Servicio Civil, en el artículo II del Título preliminar establece que la finalidad de la Ley, es que las entidades del Estado alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia y presten efectivamente servicios de calidad, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, mediante el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, se aprobó el Reglamento de la Ley Nº 30057, Ley el Servicio Civil, el cual en su artículo 184º establece que la Inducción, tiene la finalidad de poner en conocimiento a los servidores civiles, la información relacionada al funcionamiento general del Estado, a su institución, a sus normas internas y finalmente a su puesto;

Que, el segundo párrafo del artículo 184º de la norma citada, establece que la entidad a través de las Oficinas de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, deberá organizar las actividades de Inducción, para los nuevos servidores civiles, indistintamente del grupo ocupacional o modalidad contractual;

Que, la Unidad de Desarrollo del Talento Humano, elaboró el Programa de Inducción al Servicio y Función del Personal de Salud, el cual a través de la Oficina de Administración de Recursos Humanos, el Jefe de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos, proponga al Director General del Hospital Cayetano Heredia, la aprobación mediante Resolución Directoral el Programa de Inducción, cuya eficacia debe ser considerada a partir del 1º de enero de 2015;

Que, el propósito fundamental del Programa de Inducción al Servicio y Función del Personal, es proporcionar información básica necesaria de la organización del Hospital Cayetano Heredia, con el fin de facilitar la integración y favorecer el desarrollo profesional, con el objetivo de lograr la socialización e integración, dando a conocer aspectos administrativos, normativos académicos, legales, calidad de atención, favorecer el desarrollo de conductas sobre el auto cuidado, optimizando climas laborales saludables a través del desarrollo de valores institucionales, fortaleciendo la cultura Organizacional, motivando el compromiso con la visión, misión valores y objetivos institucionales;

Que, siendo de necesaria utilidad contar con el Programa de inducción para los Servidores Civiles que recién ingresan al Hospital Cayetano Heredia, en temas relacionados a los fines y objetivos de la entidad, derechos y obligaciones y las funciones a desempeñar, la referida inducción constituye requisito básico para el inicio al servicio del Estado, motivo por el cual deviene necesario aprobar el programa de inducción propuesto;

Estando a lo propuesto por el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos con el Oficio el Oficio Nº 013-2015-OEGRHH-OARRHH-UDTH-Nº 039-HCH, y el Informe de la Asesoría Jurídica Nº 68-2015-OAJ-HCH, para que se proceda a aprobar el programa de inducción propuesto;





PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto de Gestión de
Servicios de Salud

Hospital Nacional
Cayetano Heredia

"Año de Diversificación Productiva y Fortalecimiento
de Educación"

HOSPITAL CAYETANO HEREDIA

*DIRECCION EJECUTIVA DE GESTION DE
RECURSOS HUMANOS*

*PROGRAMA DE
INDUCCION AL SERVICIO
Y FUNCION DEL
PERSONAL DE SALUD*



*UNIDAD DE DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO*



DIRECCION EJECUTIVA DE RRHH
UNIDAD DESARROLLO TALENTO HUMANO
Av. HONORIO DELGADO N° 282
Urb. Ingenieria - San Martín de Porres, Lima
31, Perú Telf. 01-4820402- Anexo 234- 4819514



PRESENTACION

Con el fin de integrar y articular a los servidores que ingresan a la función pública en salud, la Dirección Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos, Oficina de Administración de Recursos Humanos, a través de la Unidad de Desarrollo del Talento Humano, y en cumplimiento a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en su Artículo II, FINALIDAD y TITULO III, de la INCORPORACION AL SERVICIO CIVIL, Artículo 184.- De la Inducción, el Regalmento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCMJ, contempla que las entidades publicas, están obligadas a brindar capacitación INICIAL a los ingresantes. En este contexto se ha implementado el presente **Programa de Inducción Laboral**, para las personas que ingresan a laborar a nuestra institución, contemplando al servidor de salud desde una perspectiva holística.

Considerando que la inducción es parte de un proceso de socialización del personal que ingresa y es el primer momento de contacto con nuestra institución que presta servicios de salud; es oportuno brindarles toda la información básica para facilitar el mejor cumplimiento de las funciones y responsabilidades que les serán asignadas, otro de los fines del presente programa es reducir los niveles de ansiedad que atraviesa toda persona al asumir nuevos retos.

Los temas programados son generales y básicos como: Misión, Visión, Estructura Orgánica y Funcional, Reglamentos que regulan la Asistencia y Permanencia, Deberes y Derechos, tanto del Usuario Interno como del Usuario Externo, aspectos Legales de la Atención Salud, Registros Médicos, Bioseguridad, Segregación de Residuos Sólidos, Salud Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo, Infecciones Intrahospitalarias (TBC), Calidad en la atención de salud, normativa del Seguro Integral de Salud (SIS), Aseguramiento Universal de Salud (AUS), en el marco de las políticas de Estado, como la Modernización del Estado y la Reforma de Salud.

Con estos temas generales, se pretende lograr una integración eficaz eficiente y oportuna, generando la construcción nuevos aprendizajes, para la mejora de su desempeño laboral, acorde a una institución de salud nivel III-1, de referencia nacional, que brinda servicios de salud especializados, organizada en procesos de mejora continua de la calidad en la prestación de sus servicios, camino a la acreditación.





1. INTRODUCCION

En el medio laboral es común el ingreso permanente de personal nuevo, y en muchos casos este personal no recibe la orientación básica adecuada que favorezca la integración rápida y efectiva al campo laboral.

El presente Programa de Inducción, pretende dar un enfoque integral e interdisciplinario de la información básica que debe recibir toda persona que ingresa a una institución pública de salud como la nuestra, donde la naturaleza de las funciones lo exponen a riesgos tanto biológicos, físicos, radiológicos y otros presentes en los servicios de salud.

El proceso de inducción es el primer momento motivador interno que recibe la persona que ingresa; lo induce a trabajar mejor, con ánimo y empeño en las tareas que se le asignarán y facilitan su identificación con la institución.

2. PROPOSITO

El propósito fundamental del presente programa de inducción, es proporcionar información básica necesaria de nuestra organización, con el fin de facilitar la integración y favorecer el desarrollo profesional y técnico.

Que identifiquen al Hospital Cayetano Heredia, como un servicio de salud dentro de un sistema dinámico de interacción permanente de usuarios internos con usuarios externos, donde el buen desempeño de sus tareas incidirá directamente en el logro de los objetivos institucionales.

3. OBJETIVOS

Que al término del programa de inducción, los participantes conozcan los objetivos y fines de la institución, a la vez favorecer su capacidad de integración y socialización.

3.1. Objetivos Específicos:

- Lograr la socialización e integración satisfactoria de los participantes a nuestra institución.
- Dar a conocer aspectos administrativos, normativos, académicos, legales, calidad de atención que se desarrollan en nuestro hospital.
- Contribuir al desarrollo de la sede docente a través de la capacitación en servicio para la formación de profesionales de la salud.
- Minimizar los daños y riesgos de exposición del servidor público, en el desempeño de sus funciones.
- Favorecer el desarrollo de conductas sobre el auto cuidado, para que asuman con responsabilidad las normas establecidas en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Optimizar climas laborales saludables, a través del desarrollo de los valores institucionales.





- Fortalecer la Cultura Organizacional, motivando el compromiso con la visión, misión, valores y objetivos institucionales.

4. MARCO LEGAL

- Ley General de Salud, N° 26842
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Base de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Ley N° 23536, Normas Generales que Regulan el Trabajo y la Carrera de los Profesionales de la Salud.
- Ley del Trabajo Médico D. L. N° 559
- D. S. N° 008-88. Normas Básicas del Sistema Nacional del Residentado Médico
- CONAREME, Comité Nacional del Residentado Médico
 - R. S. 002-2006-SA.
- Ley 29783, de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Cayetano Heredia, aprobado con Resolución Ministerial N° 216-2007/MINSA.
- Plan Estratégico Institucional 2012-2016, aprobado con Resolución Directoral N° 450-2012-SA-DS-HNCH/DG,

5. ORGANIZAN

- Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos
- Oficina de Administración de Recursos Humanos
- Unidad de Desarrollo del Talento Humano

6. PARTICIPAN

- Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos.
- Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico.
- Oficina de Asesoría Jurídica
- Oficina de Gestión de la Calidad
- Oficina de Administración de Recursos Humanos
- Oficina de Gestión de la Calidad
- Oficina de Comunicaciones
- Oficina de Seguros
- Oficina de Estadística e Informática
- Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental
- Estrategia Sanitaria de Tuberculosis
- Unidad de Desarrollo del Talento Humano



**7. DIRIGIDO A:**

El presente Programa de Inducción al servicio y función pública del Hospital Cayetano Heredia; está dirigido a toda persona que ingresa a laborar, bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicio, Proceso de Nombramiento y los que ingresan para complementar su formación profesional de especialidad.

La participación es de carácter obligatorio.

8. CERTIFICACION

- Se acreditará la participación con el registro de asistencia al 100% de horas lectivas y a la aplicación del Pre Test y Post Test.
- Certificación de participación con copia a Legajo.

9. PRESUPUESTO

Descripción del Material/Insumo	Costo Unitario	Costo Total
1. Material Didactico	5.00	5,000.00
2. Certificaciones	4.50	4,500.00
3. Copias	1.00	1,000.00
4. Impresiones	5.00	5,000.00
5. Refrigerios	10.00	10,000.00
6. Almuerzo	15.00	15,000.00
TOTAL:		S/40,500.00

10. ETAPAS:

El proceso de inducción tiene tres etapas:

1. **Inducción General;** en esta etapa se brindará toda la información general de la organización de la Institución: Misión, Visión, Estructura Organiza y Funcional, Normas, Reglamento de asistencia, permanencia, guardias hospitalarias, licencias, vacaciones, Deberes, Derechos, tanto del usuarios Interno como del usuario Externo, Registros Médicos, Sistema de Seguros, SIS, AUS, Bioseguridad, Segregación de Residuos sólidos, Salud Ambiental, Medicina Legal, Gestión de la calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo, Infecciones Intrahospitalarias por TBC.
2. **Inducción Especifica;** esta etapa de la inducción es responsabilidad del jefe inmediato en el área de trabajo o servicio al que será asignado. Es importante recordar que toda persona necesita recibir instrucción clara, sencilla, completa e inteligente, sobre lo que se espera que ella haga. La Inducción especifica, está dirigida a brindar conocimientos específicos de la especialidad, técnica





de los procedimientos, las rutinas y organización de cada servicio, unidad u oficina específica.

3. **Evaluación;** al iniciar y finalizar todo el proceso, se debe evaluar al personal, para identificar sus fortalezas o debilidades, con el fin de tomar acciones concretas sobre los mismos. Este proceso debe quedar documentado y registrado; para evaluaciones posteriores. Se aplicara un pre - test y post- test, un máximo de 3 preguntas por contenido o tema desarrollado, que servirá de marco para el enfoque de las capacitaciones a futuro.

10. CONTENIDOS DEL PROGRAMA

- 10.1. Estructura Orgánica y Funcional del Hospital Cayetano Heredia.
Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos.
- 10.2. Normas de Asistencia y Permanencia, Deberes y Derecho del Trabajador
- 10.3. Proceso, normativo, aplicaciones y restricciones del Seguro Integral de Salud. (SIS).
Aseguramiento Universal de Salud (AUS)
- 10.4. Bioseguridad, Higiene de Manos, Segregación de Residuos Sólidos, Salud Ambiental.
- 10.5. Seguridad y Salud en el Trabajo
- 10.6. Tuberculosis, intrahospitalaria, como infección ocupacional.
- 10.7. Calidad en los servicios de salud, Deberes y Derechos de los Usuarios externos.
- 10.8. Aspectos Legales en la Atención Médica.
- 10.9. Técnicas de la Información y Comunicación. TIC en el HNCH
- 10.10. Aspectos de Clima Organizacional
- 10.11. Modelo de Atención Integral en Salud, basado en Familia y Comunidad

11. EXAMEN MEDICO PRE-OCUPACIONAL

11.1. Descarte de Tuberculosis Pulmonar: (Estrategia Sanitaria de PCT)

- a. Llenado de Ficha Medica Ocupacional
- b. Aplicación de PPD / Lectura
- c. Toma de Placa de Rx. (Tórax)
- d. Ínter consulta Neumología.
- e. Indicaciones / Seguimiento de acuerdo a cada caso.

11.2. Aplicación de Vacunas (Estrategia Sanitaria de Inmunizaciones)

- a. Verificación de vacunas según carne.
- b. Aplicación de vacunas de acuerdo a requerimiento:
Influenza Gripe, Hepatitis Viral B, Difteria Tétanos, Sarampión, Varicela.

El desarrollo de esta fase, se hará en coordinación con la Unidad de Bienestar de Personal.





12. MATERIAL DE ENTREGA:

Todo material audiovisual y físico de ayuda utilizado durante el Cronograma de Inducción, se hará la entrega del material en físico y virtual, haciendo uso de los espacios virtuales del HCH y mail.

ANEXOS:

- CRONOGRAMA DE INDUCCION
- SALUDO DE BIENVENIDA PERSONALIZADA
- MISION, VISION, VALORES, Objetivos Estratégicos institucionales.
- RESEÑA HISTORICA
- EQUIPO DE GESTION HCH
- DECALOGO DERECHOS DEL USUARIO
- CODIGO DE ETICA DE LA FUNCION PUBLICA LEY Nº 27815





PERU

Ministerio de Salud

Instituto de Gestión de Servicios de Salud

HOSPITAL CAYETANO HEREDIA

"Año de Diversificación Productiva y Fortalecimiento de Educación"

PROGRAMA DE INDUCCIÓN LABORAL

HOSPITAL CAYETANO HEREDIA



El Hospital Cayetano Heredia, os da la más cordial Bienvenida:

GANADOR(A) del concurso Convocatoria CAS N° 003-2014



Enero, 2015

DIRECCION EJECUTIVA DE RRHH
UNIDAD DESARROLLO TALENTO HUMANO
Av. HONORIO DELGADO N° 282
Urb. Ingeniería - San Martín de Porres, Lima 31, Perú
Telf. 01-4820402- Anexo 234- 4819514



EQUIPO DE GESTIÓN HOSPITAL CAYETANO HEREDIA

Dr. LUIS EDGARDO DULANTO MONTEVERDE
Director General

Dr. ARTURO EDUARDO VILLENA PACHECO
Director Adjunto

Dr. ARTURO EDUARDO VILLENA PACHECO
Director Ejecutivo de la Oficina de Administración

Dr. CARLOS EDGARDO MANSILLA HERRERA
Director Ejecutivo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Dr. JONY ALBERTO LAOS JUAREZ
Director Ejecutivo de la Oficina de Planeamiento Estratégico

Sr. WALTER GODOFREDO BALDEON CRUZ
Jefe Oficina de Administración de Recursos Humanos

Abog. ROBERT ORLANDO SANCHEZ VASQUEZ
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica

Ing. JORGE NUÑEZ GIRALDO
Jefe de la Oficina de Logística

C.P.C. JESSICA INA CORREA ROJAS
Directora de la Oficina de Economía

Ing. JULIO CESAR ORTEGA SALVADOR
Jefe de la Oficina de Estadística e Informática

Dr. QUIJANDRIA MUÑOZ PABLO ALFREDO
Jefe de la Oficina de Seguros

Lic. SOLANO DUEÑAS JUDITH CELIA
Jefa de la Oficina de Comunicaciones



DIRECCION EJECUTIVA DE RRHH
UNIDAD DESARROLLO TALENTO HUMANO
Av. HONORIO DELGADO N° 282
Urb. Ingeniería - San Martín de Porres, Lima 31, Perú
Telf. 01-4820402- Anexo 234- 4819514



HOSPITAL CAYETANO HEREDIA



MISIÓN:

Somos un hospital docente de alta complejidad y referencia nacional, comprometidos en brindar atención integral de salud especializada, con calidad, calidez, oportunidad, equidad y respeto a la interculturalidad; formando recursos humanos y desarrollando investigación científica y tecnológica.

VISIÓN:

Al 2016, ser un hospital ecológico, acreditado en la atención integral de salud altamente especializada, con pleno respeto a los derechos de los usuarios en salud.

VALORES INSTITUCIONALES:

1. *El Buen trato*
2. *Vocación de servicio*
3. *Compromiso*
4. *Comunicación*
5. *Trabajo en equipo*
6. *Atención oportuna y eficiente.*
7. *Disposición a la innovación y al cambio*
8. *Liderazgo*
9. *Responsabilidad*
10. *La Puntualidad*



Dr. Luis Edgardo, DULANTO MONTEVERDE
Director General del Hospital Cayetano



DIRECCION EJECUTIVA DE RRHH
UNIDAD DESARROLLO TALENTO HUMANO
Av. HONORIO DELGADO N° 282
Urb. Ingenieria - San Martín de Porres, Lima 31, Perú
Telf. 01-4820402- Anexo 234- 4818514



RESEÑA HISTORICA

El Hospital Nacional Cayetano Heredia se fundó el 21 de julio de 1968 como Centro de Salud Docente del Rimac; su primer equipo de gestión fue con la dirección del Dr. Carlos López Ore, en octubre se pone a prueba el funcionamiento del Hospital, sin pacientes y previa capacitación especial a todo el personal médico y para médico, en abril de 1969, abre sus puertas a la comunidad. Desde sus inicios fue concebido como organismo base del Área Hospitalaria N° 1 y como Centro Docente vinculado a la prestigiosa Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Nuestro Hospital en su corta existencia es reconocido como líder, por su aporte a la salud pública, generación de programas de salud y formación de excelentes profesionales. Actualmente el Hospital cuenta con un área de influencia de más de tres millones de personas, población referido al Cono Norte de Lima que significa seis veces más el número que en 1968.

El Hospital Nacional Cayetano Heredia, camino a la acreditación, mantiene la visión de excelencia en sus tres líneas de acción: Servicio, Docencia e Investigación

A nuestra misión integramos labores de docencia e investigación con criterios de excelencia, contribuyendo en la formación de recursos humanos altamente calificados, con valiosos aportes a la ciencia de la salud. Cayetano Heredia se caracteriza por contar con un staff de profesionales de primer nivel, reconocidos a nivel nacional e internacional. Son innumerables los aportes a la medicina nacional y la salud pública con el desarrollo de importantes investigaciones científicas, pioneros en técnicas innovadoras y tratamientos médico-quirúrgicos, así como gestión de Programas Nacionales de Salud.



DIRECCION EJECUTIVA DE RRH
UNIDAD DESARROLLO TALENTO HUMANO
Av. HONORIO DELGADO N° 282
Urb. Ingenieria - San Martin de Porres, Lima 31, Perú
Telf. 01-4820402- Anexo 234- 4819514



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL HCH

Se plantearon nueve (09) objetivos estratégicos Generales del HCH, con sus correspondientes Objetivos Específicos para el periodo 2012 - 2016 y se describen a continuación:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES HCH		OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS NCH	
OEG1	Contribuir en la reducción de la morbi-mortalidad materno y neonatal, con énfasis en la población más vulnerable que acude al Hospital.	OEG1.1	Reducir la morbilidad y mortalidad materna y neonatal por causas intrahospitalarias.
OEG2	Contribuir en la reducción de la desnutrición crónica en menores de 5 años, con énfasis en la población de pobreza y extrema pobreza que acude al Hospital.	OEG2.1	Brindar las atenciones de protección y tratamiento de las enfermedades ayudadas en niños menores de 5 años.
OEG3	Garantizar el tratamiento y recuperación de las enfermedades no transmisibles y crónicas degenerativas de la población que acude al Hospital	OEG3.1	Realizar el diagnóstico, tratamiento y recuperación de los pacientes con enfermedades no transmisibles y crónicas degenerativas.
OEG4	Garantizar el tratamiento y recuperación de las enfermedades transmisibles de la población que acude al Hospital	OEG4.1	Realizar el diagnóstico, tratamiento y recuperación de los pacientes con enfermedades transmisibles.
OEG5	Optimizar la respuesta hospitalaria ante riesgos y daños a la salud por factores externos.	OEG5.1	Promover las intervenciones para mejorar la capacidad de respuesta hospitalaria ante situaciones de riesgo.
OEG6	Mejorar el nivel de satisfacción del usuario externo en el Hospital.	OEG6.1	Mejorar el trato y las condiciones de atención al paciente, considerando los atributos de calidad, calidez e información.
OEG7	Fortalecer la capacidad resolutoria hospitalaria y de gestión de las Unidades Productoras de Servicios de Salud, acorde a la categoría III.1.	OEG7.1	Incorporar las características estructurales, tecnológicas y de respeto al medio ambiente, acorde a un hospital de alta complejidad.
		OEG7.2	Lograr el desarrollo de una gestión de procesos de salud orientada al usuario, integrando el concepto de aseguramiento universal.
		OEG7.3	Implementar el desarrollo de tecnología de información hospitalaria, confiable, oportuna y segura.
		OEG7.4	Lograr el establecimiento y mejoramiento del acceso a medicamentos genéricos de calidad, propiciando su uso racional
OEG8	Fortalecer el desarrollo del recurso humano a través de la gestión por competencias e impulso de la Capacidad docente e investigadora.	OEG8.1	Mejorar las competencias del recurso humano para el desarrollo individual y organizacional, dentro de un ambiente laboral.
		OEG8.2	Impulsar el desarrollo del campo docente y la investigación científica en todos los niveles.
OEG9	Garantizar la eficiente gestión económico-financiera del Hospital.	OEG9.1	Lograr la administración adecuada y eficiente de los recursos financieros.



DIRECCION EJECUTIVA DE RRHH
UNIDAD DESARROLLO TALENTO HUMANO
Av. HONORIO DEL GADO N° 282
Urb. Ingeniería - San Martín de Porres, Lima 31, Perú
Telf. 01-4820402- Anexo 234- 4819514



Perú

Ministerio de Salud

Hospital Nacional Cayetano Heredia



DECÁLOGO

DERECHOS DEL USUARIO

EN EL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA

(Ley N° 29414: Ley que establece los derechos de las personas usuarias en los servicios de salud).



1. Recibir atención médica en situaciones de emergencia.
2. Recibir información comprensible de los pasos para ser atendido.
3. Ser atendido con rapidez.
4. Ser tratado con amabilidad y paciencia.
5. Ser escuchado con atención.
6. Ser atendido con pleno respeto a su dignidad e intimidad.
7. Recibir información comprensible sobre su enfermedad.
8. Recibir información comprensible sobre los medicamentos que recibe.
9. Otorgar su consentimiento informado libre y voluntario para autorizar un procedimiento.
10. Recibir atención con calidad y seguridad.

Oficina de Gestión de la Calidad

Ofic. Comu.





Código de Ética de la Función Pública LEY N° 27815

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 los recursos públicos

Empleado Público

Se considera como empleado público a todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado, no importando el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto

PRINCIPIOS

Respeto

Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

Idoneidad

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

Lealtad y Obediencia

Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las ordenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

Justicia y Equidad

Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

Lealtad al Estado de Derecho

El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.

DEBERES

Neutralidad

Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.

Transparencia

Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

Discreción

Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.

Ejercicio Adecuado del Cargo

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

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 empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

Responsabilidad

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

PROHIBICIONES

Mantener Intereses de Conflicto

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.

Obtener Ventajas Indevidas

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

Realizar 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.

Hacer Mal Uso de Información Privilegiada

Participar en 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.

Presionar, Amenazar y/o Acosar

Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.



La transgresión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones genera responsabilidad pasible de sanción de acuerdo a ley, que puede ser:

- Amonestación
- Suspensión
- Multa de hasta 12 UIT
- Resolución contractual
- Destitución o despido.





PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto de Gestión de
Servicios de Salud

Hospital Nacional
Cayetano Heredia

"Año de Diversificación Productiva y Fortalecimiento
de Educación"

DIRECCION EJECUTIVA DE RRHH
UNIDAD DESARROLLO TALENTO HUMANO
Av. HONORIO DELGADO N° 282
Urb. Ingeniería – San Martín de Porres, Lima
31, Perú Telf. 01-4820402- Anexo 234- 4819514 }