



Oficina de Personal
Unidad de Capacitación y Desarrollo del Personal

PLAN DE CERTIFICACIÓN DEL HOSPITAL SAN BARTOLOMÉ COMO ENTIDAD CON BUENAS PRACTICAS EN EL FOMENTO DE ETICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA 2012





PERÚ Ministerio de Salud



Nº: 094 SA-OP-HONADOMANI-SB-2012



Resolución Directoral

Lima, 28 de mayo de 2012

Visto, la Nota Informativa Nº 231-OP-HONADOMANI-SB-2012

CONSIDERANDO:



Que, con documento del visto, de fecha 18 de mayo del 2012, la Unidad de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, de la Oficina de Personal, del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", solicita la aprobación mediante Resolución Directoral el Documento Técnico: Plan de Certificación del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" como Entidad con Buenas Prácticas en la Función Pública 2012, y la Directiva Administrativa: Código de Ética del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", con la finalidad de establecer políticas de vigilancia de desempeño responsable, transparente de la función pública, así como el fomento de valores y cultura de trabajo en el marco de un clima de confianza;

Que, mediante Ley Nº 27815, Ley de Código de Ética en la Función Pública se desarrolla un conjunto de disposiciones orientadas a establecer principios, deberes y prohibiciones de naturaleza ética que rigen para todos los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública;



Que, asimismo pro Decreto Supremo Nº 016-2010-PCM se creó la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción para ejecutar el Plan nacional de Lucha contra la Corrupción, habiéndose priorizado cinco estrategias, dentro de las cuales se encuentra, la difusión de los principios Éticos entre los funcionarios públicos;

Que, en el marco legal expuesto, resulta necesario impulsar acciones destinadas a promover el cumplimiento de las disposiciones de la Ley del Código de Ética de la Función Pública en el Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé";

Contando con las visaciones de la Oficina Ejecutiva de Administración, de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, la Oficina de Personal y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

En uso de las facultades conferidas por la R.M. Nº 0701-2004/MINSA;

SE RESUELVE:



Artículo Primero. - Aprobar el Documento Técnico: Plan de Certificación del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" como Entidad con Buenas Prácticas en la Función Pública 2012, del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", que consta de seis (06) folios y comprendidas en cinco (05) capítulos y la Directiva Administrativa: Código de Ética del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", que consta de seis (06) folios y comprendidas en siete (07) capítulos.

Artículo Segundo. - Disponer la publicación del Documento Técnico: Plan de Certificación del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" como Entidad con Buenas Prácticas en la Función Pública 2012, del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" en el portal de la página web de la institución.



Regístrese y Comuníquese

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO
SAN BARTOLOMÉ

DR. JULIO CAYO CARDENAS
DIRECTOR GENERAL
O.M.S. 12780

JCC/EDON/FP/JMR
c.c.:

- OEA
- OAJ
- OEI
- OP
- OC
- Pdte. Cté. Téc.

Plan de Gestión:

**CERTIFICACIÓN DEL HONADOMANI “SAN BARTOLOMÉ” COMO
ENTIDAD CON BUENAS PRÁCTICAS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA**

INDICE:

N°	Contenido	Pág.
1	Índice	02
2	Introducción	03
3	Finalidad	04
4	Objetivo	04
5	Base Legal	04
6	Ámbito de Aplicación	04
7	Contenido	04
8	Líneas de acción	04
9	Resultado esperado	05
	Indicadores	05
10	Monitoreo y evaluación	05
11	Responsables	06
12	Programación de actividades	07
13	Propuesta de Directiva de Código de Ética	08

DOCUMENTO DE GESTION

BUENAS PRÁCTICAS DE FOMENTO DE ETICA EN LA FUNCION PÚBLICA E INCENTIVO DE HONRADEZ Y CONFIANZA

INTRODUCCION

La Ética es el conjunto de normas morales que orienta nuestra forma de actuar y sirve de sustento al proyecto de vida personal, nos permite identificar las razones por las que ciertas conductas son buenas, y por lo tanto dignas de realizarse, y aquellas que no lo son y deben evitarse.

El Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” es una institución de III nivel de complejidad, que tiene como misión: “Brindar servicios de salud especializados de alta calidad y de carácter integral dirigidos a la mujer, al neonato, niño y adolescente, que proceden de cualquier punto del ámbito nacional”.

En nuestra misión las atenciones preventivas promocionales son también parte de nuestro compromiso con la comunidad y a través de ella buscamos promover estilos de vida saludables y educación sanitaria con el propósito de mejorar la calidad de vida y fomentar el desarrollo integral de nuestro recurso más valioso como nación: su capital humano.

En ese sentido el presente Plan de Gestión del HONADOMANI “San Bartolomé”, como entidad con Buenas Prácticas en la Función Pública – 2012, nos compromete a todos los trabajadores, a recuperar y generar valores, como parte de la cultura de trabajo, así como propiciar una sinergia de esfuerzos que contribuya a luchar de manera real, firme y decidida contra la corrupción, y tiene por objeto establecer los valores institucionales, principios, derechos, deberes y prohibiciones éticos que deben regir el desempeño de todo empleado de nuestro hospital, así como el régimen disciplinario en caso de infracción al Código.

De conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, a fin de que se brinde a la ciudadanía mejor calidad de atención, priorizando y optimizando el uso de los recursos institucionales.

El 12 de agosto del año 2002, se promulgó la Ley N° 27815 que aprueba el Código de Ética de la Función Pública, en cumplimiento de esta norma, la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Recurso Humano, con el propósito de difundir y establecer orientaciones para la aplicación de las disposiciones del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento, ha desarrollado serie de actividades informativas, señalando los valores, conductas, impedimentos, incompatibilidades, prohibiciones, responsabilidades e incentivos, con el objetivo de propiciar u ambiente adecuado para el desempeño de la función pública, dentro del marco de moralidad, honestidad y ética personal, entre las principales actividades fueron:

- Jornadas informativas y socialización sobre la importancia del Código de Ética de la Función Pública, a nivel de las unidades orgánicas.
- Difusión del panel informativo en zonas de mayor visibilidad en la institución.

- Seminarios sobre la importancia y responsabilidad de Código de Ética en el Desempeño de la Función Pública.
- Un Link en el portal web del HONADOMANI “San Bartolomé”.

I. FINALIDAD

Establecer políticas institucionales que fortalezcan la promoción de la ética, transparencia y lucha contra la corrupción en el Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé”.

II. OBJETIVO:

Impulsar buenas prácticas en la promoción del Código de Ética en la Función Pública, como cultura de gestión y trabajo institucional.

III. BASE LEGAL:

- Constitución política del Estado Peruano
- Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, 03/08/2002
- Ley No. 27927, Ley que Modifica la Ley de Transparencia N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. 04/02/2003.
- D.S. No. 043-2003-PCM , Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, 24/04/2003
- D.S. N° 072-2003-PCM, Aprueba el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, 07/08/2003
- RM N°239-2005-MIMDES, Aprobar las Normas de Funcionamiento Interno de la Comisión de Ética y Transparencia del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social – MIMDES, 21/04/2005.
- Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública
- Ley N° 29091, Ley que modifica el párrafo 38.3 del Artículo 38° de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y establece la publicación de diversos dispositivos legales en el Portal del Estado Peruano y en Portales Institucionales, 26/09/2007.
- D.S. N°004-2008-PCM, Aprueban Reglamento de la Ley N°29091, Ley que modifica el párrafo 38.3 del Artículo 38° de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y establece la publicación de diversos dispositivos legales en el Portal del Estado Peruano y en Portales Institucionales, 18/01/2008.

IV. AMBITO DE APLICACIÓN:

Todas las Unidades Orgánicas del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé”.

V. CONTENIDO

5.1. LINEAS DE ACCION:

5.1.1 Estudio de línea de base

El estudio de línea base, permitirá contar con una información inicial de la aplicación del Código de Ética en la Función Pública en el HONADOMANI "San Bartolomé", con fines de ser comparados luego de la aplicación del presente plan de gestión.

5.1.2 Sensibilización, información y Capacitación

- Acciones de sensibilización e información masiva al personal de la institución.
- Capacitación del personal en la promoción del Código de Ética en la Función Pública, mediante talleres vivenciales.

5.1.3 Institucionalización del Código de Ética

- Normar la aplicación de la promoción del código de ética en la función pública a nivel de nuestra institución.
- Conformación del Comité de Ética y Defensoría del Usuario.

5.1.4 Coordinación interinstitucional

Coordinación con entidades que tienen experiencias exitosas y certificadas en buenas prácticas en la promoción del Código de Ética en la Función Pública.

5.1.5 Monitoreo y Evaluación

5.2. RESULTADO ESPERADO:

- 5.2.1 Presentación del presente plan de gestión al SERVIR y a la Presidencia de Consejo de Ministros (PCM).
- 5.2.2 Implementación de las acciones de promoción del Código de Ética en la Función Pública, con reconocimiento institucional.
- 5.2.3 Certificación del HONADOMANI "San Bartolomé", como entidad con buenas prácticas en la promoción del Código de Ética en la Función Pública.

5.3. INDICADORES:

- Estudio de línea basal
- 100% de los empleados del HONADOMANI "San Bartolomé", sensibilizados y capacitados en las buenas prácticas en el marco del Código de ética institucional.
- El HONADOMANI "San Bartolomé", cuenta con un código de ética institucional aprobado y socializado
- Comité de Ética y defensoría del usuario, consolida información mensual, de los reclamos de los usuarios y de la absolución de casos.

5.4. MONITOREO Y EVALUACION:

5.4.1 Monitoreo:

El monitoreo tiene como eje central la confianza, la participación y el compromiso de los diversos actores del HONADOMANI “San Bartolomé”, que pretende fortalecer la efectividad organizacional, para asegurar la implementación de las buenas prácticas

Con sus actividades se busca:

- Verificar si las acciones planeadas están siendo implementadas de manera oportuna y adecuada para introducir correctivos cuando se requiera.
- Identificar los problemas que se estén presentando y trazar alternativas de solución.
- Analizar si los resultados y productos que se buscan se están obteniendo, para tomar decisiones orientadas a mejorar la implementación del Plan de Gestión.
- Sistematizar las lecciones que se aprendan durante el proceso de implementación del plan de gestión.

5.4.2 Evaluación:

Se realizará en forma semestral, en relación al cumplimiento del Plan de Gestión.

VI. RESPONSABLES:

La ejecución del presente plan de acción estará a cargo del Comité de Ética y Defensoría del Usuario y de la Unidad de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos del HONADOMANI “San Bartolomé”

BIBLIOGRAFÍA:

- Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza. Ética de la Función Pública y del Buen Gobierno. 1ra. Edición. Agosto 2006.
- MINSA, Plan Nacional Concertado en Salud. 2007
- PCM. Plan Nacional de Lucha contra la Corrupción. Diciembre 2008

5.5. PROGRAMACION DE ACTIVIDADES, SEGÚN LINEAS DE ACCION:

Líneas de acción	Actividades	Unidad de Medida	Meta	Costo	Fecha	Responsable
1. Estudio de Línea Basal	Encuesta a usuarios	Informe	01	500.00	Julio 2012	Oficina de Personal, Unid. De Capacitación.
2. Sensibilización, información y Capacitación	Acciones de información y sensibilización masiva del personal	Informe	18	450.00	Trimestral	Oficina de Personal, Unid. De Capacitación.
	Producción de material informativo (Trípticos, folletos, banner)	Millar	01	600.00	Julio 2012	Oficina de Personal, Unid. De Capacitación.
	Capacitación	Personas	200	5,000.00	1 Trimestral	Oficina de Personal, Unid. De Capacitación.
3. Institucionalización del Código de Ética	Elaboración de Directiva institucional del código de ética institucional	Norma aprobada	01	100.00	Junio 2012	Oficina de Personal, Unid. De Capacitación.
	Conformación del Comité de Ética y Defensoría del Usuario	Resolución	01	0.00	Junio 2012	Oficina de Personal, Unid. De Capacitación.
4. Coordinación interinstitucional con entidades que promueven las buenas prácticas	Reunión con entidades que promueven las buenas prácticas	Informe	02	200.00	Julio – Setiembre 2012	Comité de Ética y Defensoría del Usuario
5. Monitoreo y Evaluación	Monitoreo	Informe	9	150.00	Julio – Diciembre 2012	Comité de Ética y Defensoría del Usuario
	Evaluación	Informe	1	200.00	Diciembre 2012	Comité de Ética y Defensoría del Usuario
TOTAL				7,200.00		

PROPUESTA
DIRECTIVA ADMINISTRATIVA: CODIGO DE ETICA DEL HONADOMANI
"SAN BARTOLOME"

FINALIDAD:

La presente directiva de Código de Ética constituye una guía de comportamiento para todo el personal del HONADOMANI "San Bartolomé", independientemente de su régimen laboral o modalidad de contrato, para que, en el cumplimiento de sus funciones y en su comportamiento, armonicen las prácticas personales con los valores institucionales.

OBJETIVO:

Establecer los valores institucionales, principios, derechos, deberes y prohibiciones éticos que deben regir el desempeño de todo empleado del HONADOMANI "San Bartolomé".

AMBITO DE APLICACIÓN

Todas las Unidades Orgánicas del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé".

BASE LEGAL:

- a. Constitución Política del Estado Peruano
- b. Ley No. 27658, Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado, funcionarios y empleados públicos, así como de las personas que prestan servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- c. D.S. N° 072-2003-PCM, Aprueba el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- d. Ley No. 27927, Ley que Modifica la Ley de Transparencia N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. 04/02/2003.
- e. Ley No. 26771, Ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en caso de parentesco.
- f. RM No. 239-2005-MIMDES, Aprobar las Normas de Funcionamiento Interno de la Comisión de Ética y Transparencia del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social – MIMDES, 21/04/2005.
- g. Ley No. 27815, Código de Ética de la Función Pública.
- h. Decreto Supremo No. 033-2005-PCM – Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- i. Ley No. 28175, Ley Marco del Empleo Público
- j. Ley No. 28496, Ley que modifica a la Ley No. 27815
- k. Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública
- l. Ley No. 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- m. Ley No. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

- n. D.S. No.004-2008-PCM, Aprueban Reglamento de la Ley No. 29091, Ley que modifica el párrafo 38.3 del Artículo 38° de la Ley No. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y establece la publicación de diversos dispositivos legales en el Portal del Estado Peruano y en Portales Institucionales.
- o. Decreto Supremo No. 005-90-PCM-Reglamento de la Carrera Administrativa.
- p. Decreto Supremo No. 021-2000-PCM – Reglamento de la Ley que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público, en casos de parentesco y modificatoria. Decreto Supremo No. 017-2002-PCM y Decreto Supremo No. 034-2005-PCM.
- q. Directiva No. 002-2009-PCM/SGP, aprobada por Resolución Ministerial No. 051-2009-PCM – Guía para la Elaboración del Informa Mensual de Avances en la Aplicación de medidas contra la corrupción y la Resolución de Denuncias.

DISPOSICIONES GENERALES

Los valores, principios, deberes y prohibiciones éticos, y demás normas complementarias, contemplados en la presente Directiva, son de obligatorio cumplimiento para el empleado público que labora en el HONADOMANI "San Bartolomé", el cual debe observar las normas de conducta profesional y personal, a efectos de ejercer adecuadamente la función pública.

a. VALORES INSTITUCIONALES.

Los Valores Institucionales del HONADOMANI "San Bartolomé" que deben guiar el desempeño de sus empleados, locadores de servicios y practicantes son los siguientes:

- a. **Vocación de Servicio:**
Es la realización del trabajo con actitud positiva, cooperativa y desinteresada para satisfacción personal, de la institución y la sociedad.
- b. **Honestidad**
Es el ejercicio de la probidad en el cumplimiento de los valores éticos y morales.
- c. **Responsabilidad:**
Es el cumplimiento del deber en el tiempo y lugar determinado, teniendo la excelencia como el horizonte orientador para el logro de la misión.

b. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.

Los Principios Institucionales que guían al HONADOMANI "San Bartolomé" son los siguientes:

- a. **Solidaridad:** El HONADOMANI "San Bartolomé", garantiza el acceso a los servicios esenciales de salud, a través de la contribución y distribución de los recursos.

- b. **Equidad:** El HONADOMANI "San Bartolomé", mantiene 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 los clientes y con los demás trabajadores, privilegiando a los sectores más vulnerables para el desarrollo de sus potencialidades y alcanzar una vida saludable.
- c. **Inclusión Social:** El HONADOMANI "San Bartolomé", brinda los servicios de salud e implementa estrategias que permiten a las personas acceder a ellos, sin discriminación de sexo, raza, religión, condición social o económica.
- d. **Calidad:** El servicio otorgado por el HONADOMANI "San Bartolomé", satisface las necesidades del individuo en forma oportuna y eficaz, respetando sus derechos.
- e. **Eficiencia** Se refleja en la calidad en cada una de las funciones o actividades asignadas; buscando el mejor resultado para el HONADOMANI "San Bartolomé"

c. DEBERES ETICOS:

Los Deberes Éticos del empleado del HONADOMANI "San Bartolomé" son los siguientes:

- a. **Imparcialidad.** Actuar con absoluta independencia de tendencias políticas, económicas o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones o actividades, demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.
- b. **Transparencia.** Ejecutar las funciones o actividades asignadas brindando la información de carácter público en forma fidedigna, completa y oportuna.
- c. **Discreción.** Guardar reserva respecto de los hechos o la información privilegiada que sea de su conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones o actividades.
- d. **Ejercicio adecuado de las funciones o actividades.** Cumplimiento de las funciones y responsabilidades que corresponden al cargo que se ocupa dentro del HONADOMANI "San Bartolomé", implica el deber de no adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros trabajadores u otras personas en el ejercicio del cargo.
- e. **Uso Adecuado de los Bienes Institucionales.** Proteger y conservar los bienes del HONADOMANI "San Bartolomé", utilizando los bienes que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento; tampoco podrá emplearlos o permitir que otros lo hagan para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

- f. **Responsabilidad.** Desarrollar sus funciones o actividades a cabalidad, haciendo suyos la misión, objetivos y políticas establecidas por la Alta Dirección poniendo su mejor esfuerzo en alcanzarlos de manera profesional y responsable.

d. PROHIBICIONES ETICAS:

Las Prohibiciones Éticas, del empleado del HONADOMANI "San Bartolomé", son:

- a. **Mantener intereses en 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, funciones o actividades a su cargo.
- b. **Obtener 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. **Realizar Actividades de Proselitismo Político.** Utilizar las funciones o la infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.
- d. **Hacer Mal Uso de Información Privilegiada.** Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando expresamente información privilegiada del HONADOMANI "San Bartolomé", 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. **Presionar, Amenazar o Acosar.** Ejercer presiones, amenazas o acoso de cualquier tipo contra otros trabajadores o subordinados que puedan afectar la dignidad e integridad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.
- f. **Hostilizar al denunciante.** Adoptar represalias luego de conocer la identidad de la persona que formuló denuncia.

e. INCENTIVO AL CUMPLIMIENTO:

Son las acciones dirigidas a motivar una actuación de ética, de probidad y de cumplimiento de los principios, deberes y obligaciones del empleado del HONADOMANI "San Bartolomé", en el desempeño de sus funciones, así como aquéllos que participen en la proporción y difusión de lo establecido en la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

La Comisión de Ética, elevará el informe al Titular de la Entidad, de las propuestas provenientes de los Jefes de departamento, oficinas y unidades, que el empleado a cumplido con los principios, deberes y obligaciones determinadas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, las que deberán estar acompañadas de la opinión favorable de la Oficina de Personal, debiendo ser reconocido en Acto Público por su conducta ética.

f. DE LA FORMULACION DE DENUNCIAS.

Toda denuncia verbal o escrita sobre incumplimiento de los principios, deberes y prohibiciones establecidas en el presente Código deberá formularse ante la Comisión de Ética del HONADOMANI "San Bartolomé".

- a. La denuncia escrita podrá presentarse a través de los mecanismos habilitados para tal efecto: mesa de partes, buzones de denuncia o al correo electrónico.
- b. Al presentar denuncia ante la Comisión de Ética o ante cualquiera de sus miembros, el denunciante podrá solicitar que no sea revelada su identidad hasta la conclusión de la investigación y, de ser el caso, del procedimiento sancionador correspondiente.
- c. Cuando el denunciante se acoge a esta medida de protección, la Comisión de Ética guardará reserva sobre la identidad del denunciante, notificando al denunciado sólo sobre la trasgresión objeto de denuncia.
- d. Excepcionalmente, la Comisión de Ética podrá admitir a trámite una denuncia anónima, siempre y cuando la Comisión de Ética previamente haya verificado la autenticidad y veracidad de las pruebas aportadas sobre el hecho denunciado.
- e. Las denuncias que no estén acompañadas de los medios probatorios correspondientes no podrán ser admitidas a trámite. La denuncia con información falsa o engañosa tipifica como falta laboral sancionable de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

g. DE LAS SANCIONES:

El Incumplimiento de las disposiciones previstas en el presente Código será considerado como una falta laboral sancionable de conformidad con el Reglamento Interno HONADOMANI "San Bartolomé", siempre que el principio, deber o prohibición que es objeto de trasgresión no esté tipificada en la Ley del Código de Ética de la Función Pública. De lo contrario, corresponderá aplicar alguna de las sanciones previstas en la Ley N° 27815:

- a. Amonestación escrita
- b. Suspensión
- c. Multa hasta de 12 UIT
- d. Resolución contractual
- e. Destitución o despido

La aplicación de las sanciones precedentes se hará sin perjuicio de las demás responsabilidades civiles, penales y/o administrativas que pudieran corresponder, en atención al daño que la infracción al Código de Ética pudiese haber generado al HONADOMANI "San Bartolomé" o a terceros.

RESPONSABILIDADES

El Comité de Ética y Defensoría del Usuario, se hará cargo de la implementación y cumplimiento de la presente directiva, y estará conformado por:

- Presidente : Director Médico.
- Secretario : Director de Personal
- Miembros : 01 Representante de la Oficina de Gestión de la Calidad
01 Representante de la Oficina de Seguros
01 Representante del Sindicato de Trabajadores.

DISPOSICIONES FINALES

La Comisión de Ética y Defensoría del Usuario, en coordinación con la Unidad de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos de la Oficina de Personal, tendrá a su cargo la difusión del presente Código, así como del monitoreo y evaluación del grado de adaptación del mismo a la realidad del HONADOMANI "San Bartolomé".

ANEXOS

Anexo N° 1

Experiencias Externas de Buenas Prácticas en la Promoción del Código de Ética en la Función Pública



"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

RECONOCIMIENTO A LAS BUENAS PRÁCTICAS EN LA PROMOCIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA 2011

ENTIDAD PÚBLICA	DESCRIPCIÓN	PUESTO OBTENIDO
Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de uso Público OSITRAN	Acciones periódicas (semanales, mensuales y trimestrales) orientadas a sensibilizar de manera lúdica y creativa (Bingo Ético, Mensajes éticos vía web, Cubo Mágico Ético, Mimo Visitador) al personal en prácticas éticas en el ejercicio de sus funciones. Estas acciones incluyen el fortalecimiento de capacidades y prácticas institucionalizadas que dan cuenta de una política de personal en materia ética en la función pública.	Primer lugar
Ministerio de Economía y Finanzas MEF	Campaña de reafirmación de valores institucionales en el marco del Código de Ética de la Función Pública: acciones de sensibilización al personal de forma lúdica y con contenido ético. Se formó líderes de grupos que organizaron actividades que integraron al personal en torno a valores éticos. Se realizó una jornada central de integración y reafirmación de valores liderado por la alta dirección en la que participó todo el personal. Materiales de difusión y concursos complementaron la campaña que se espera se convierta en una práctica institucionalizada.	Segundo lugar
Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones OSIPTEL	El Grupo de Trabajo para el Fomento de la Ética al interior del OSIPTEL presentó acciones institucionalizadas destinadas a ello. Código de Ética de OSIPTEL y acciones de integración con el personal que se centraron en los principios y deberes del Código de Ética de la Función Pública que habiéndose realizado en años anteriores se conservan en la actualidad.	Tercer lugar