



Resolución Directoral

Santa Anita, 09 de Julio del 2015

Visto el Memorando N° 283-OEA-HHV-15 y el Expediente N° 15MP-02417-00, sobre aprobación del Código de Ética del Hospital Hermilio Valdizán;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su modificatoria por Ley N° 28496, se establecen los principios, deberes y prohibiciones éticas que rigen para los empleados públicos de las entidades de la Administración Pública;

Que, por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 27815, cuyo ámbito de aplicación comprende a los empleados públicos que desempeñen sus funciones en las entidades de la Administración Pública;

Que, mediante Memorando N° 500-OP-HHV-2015, de fecha 16 de junio del 2015, la Jefatura de la Oficina de Personal alcanza a la Oficina Ejecutiva de Administración, el Código de Ética del Hospital Hermilio Valdizán;

Que, mediante Memorando N° 283-OEA-HHV-15, de fecha 03 de julio del 2015, la Oficina Ejecutiva de Administración solicita a la Dirección General del Hospital, la aprobación del referido Código de Ética mediante el respectivo acto resolutivo;

Que, los trabajadores del Hospital Hermilio Valdizán, independientemente del régimen laboral al que pertenecen, desempeñan función pública y, por tanto, su actuación se encuentra enmarcada por las normas que rigen el desempeño de la función pública y el empleo público;

Que, el Código de Ética del Hospital, describe los estándares de conducta profesional de su personal que coadyuvan a la prestación de servicios con altos niveles de calidad, asimismo establece una guía de comportamiento esperado del personal, siempre con referencia a las obligaciones laborales contraídas y se basa en los principios fundamentales de la bioética, como la beneficencia, la autonomía, la equidad, la justicia y el respeto a la dignidad;

Que, asimismo, el presente Código contribuye a elevar la calidad, la transparencia y la integridad de nuestra Institución para beneficio de la población peruana y enfrentar uno de los desafíos de mayor importancia en nuestro país como es la lucha contra la corrupción; con ello se trata de enfrentar un reto a fin de construir una Institución más justa y eficaz, donde exista bienestar y confianza recíproca; además busca fortalecer los principios éticos y pautas de conducta que deben seguir los empleados públicos del Hospital; por cuyos motivos resulta necesario expedir el respectivo acto resolutivo;

En uso de las facultades conferidas por el Artículo 11° Inc. c) del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital "Hermilio Valdizán", aprobado por R.M. N° 797-2003-SA/DM; y, contando con la visación de la Dirección Adjunta de la Dirección General, Oficina Ejecutiva de Administración, Oficina de Personal y la Oficina de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Documento denominado "CÓDIGO DE ÉTICA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN"; el mismo que consta de doce (12) páginas, que en documento adjunto forma parte integrante de la presente Resolución.



MINISTERIO DE SALUD
 INSTITUTO DE GESTION DE SERVICIOS DE SALUD
 HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN
 DIRECCION GENERAL



Nº 160-DG/HHV-2015



Resolución Directoral

Santa Anita, 09 de Julio del 2015



Artículo Segundo.- Encargar a la Oficina Ejecutiva de Administración y a la Oficina de Personal, la responsabilidad de la difusión y cumplimiento del citado Documento; los mismos que informarán a la Dirección General sobre algún caso que amerite la aplicación del respectivo Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Artículo Tercero.- Disponer a la Oficina de Estadística e Informática, la publicación de la presente Resolución conjuntamente con el referido Documento, en la página Web del Hospital.

Regístrese y comuníquese;



MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN
 Dra. *Amelia Arias Albino*
 Directora General (a)
 C.M.P. 12667 RNE 4326

DISTRIBUCION

- OEA
- SDG
- OGC
- OCI
- INFORMATICA
- INTERESADOS

FILE RESOLUCIONES IX-2015



MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO DE GESTION DE SERVICIOS DE SALUD
HOSPITAL "HERMILIO VALDIZÁN"

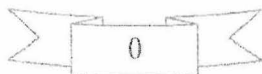
CÓDIGO DE ÉTICA

DEL

HOSPITAL

"HERMILIO VALDIZÁN"

- 2015 -



PRESENTACIÓN

El Hospital "Hermilio Valdizán", es un órgano desconcentrado del Instituto de Gestión de Servicios de Salud, especializado en la prestación de servicios de salud mental.

El Hospital "Hermilio Valdizán", fue construido por la Beneficencia Pública de Lima en 1944, con la finalidad de recibir a los enfermos mentales crónicos del Hospital "Víctor Larco Herrera".

Permaneció cerrado hasta el año 1961, porque según las versiones de los fundadores de dicho nosocomio, la orden de San Juan de Dios (religiosos dedicados a la atención de enfermos mentales) consideró que las construcciones efectuadas por la Beneficencia Pública de Lima, no reunían las condiciones arquitectónicas de un Hospital Psiquiátrico.

Abrió sus puertas como un centro psiquiátrico para pacientes adultos recuperables, el 09 de Setiembre de 1961, siendo Ministro de Salud el Dr. Rodrigo Franco Guerra, bajo la dirección del Dr. Antonio García Erazo y el Dr. Humberto Rotondo Grimaldi jefe del Dpto. de servicios complementarios.

Somos un Hospital especializado en la atención de los problemas de Salud Mental, para tal fin cuenta con los Departamentos: Salud Mental del Niño y Adolescente, Salud Mental del Adulto y Geronte, el de Adicciones, el de Familia, el Centro de Rehabilitación de ÑAÑA, el de Análisis y Modificación de Conducta y el de Promoción de la Salud Mental

Brinda atención integral en salud mental con servicio de salud adecuados y de calidad, bajo criterios de equidad y dentro de un modelo que responda eficientemente a la demanda de un hospital especializado.

Optimiza el modelo Organizativo de gestión para brindar una atención con calidad y calidez en los diferentes niveles de intervención del hospital.

Desarrolla los recursos humanos con una óptima cultura organizacional en congruencia con el modelo de atención implementado.

Rumbo al empoderamiento como hospital docente especializado en salud mental y psiquiatría que desarrolla investigación.

Fomenta las acciones de promoción de la salud mental con la participación de la familia y comunidad a través de programas matriciales con un trabajo multidisciplinario y de coordinación multisectorial.

El presente Código de Ética del Hospital Hermilio Valdizán que se presenta, describe los estándares de conducta profesional de su personal que coadyuven a la prestación de servicios con altos niveles de calidad, asimismo establece una guía de comportamiento esperado del personal, siempre con referencia a las obligaciones laborales contraídas y se basa en los principios fundamentales de la bioética, como son: la beneficencia, la no maleficencia, la autonomía, la equidad, la justicia y el respeto a la dignidad humana.

Este documento es una contribución más para aumentar la efectividad y la eficiencia de los servicios y el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles en el marco de la Cruzada



Institucional por la Calidad de los Servicios de Salud. Ayuda a prevenir la aparición de conductas profesionales reprochables y la comisión de faltas a la ética establecida. Igualmente favorece el desarrollo profesional y grupal de los equipos de salud dentro de la institución.

El Código de Ética del Hospital Hermilio Valdizán convoca igualmente al desempeño coordinado y corresponsable de las diferentes áreas de las unidades de prestación de servicios de salud y destaca la integridad profesional como eje en la prestación de los servicios, de igual forma enfatiza el trato cálido y amable a los pacientes, junto a la mejor utilización del tiempo y de los recursos disponibles.

Sea este documento un instrumento que contribuya a elevar la calidad, la transparencia y la integridad de nuestra institución para beneficio de la población peruana y enfrentar a uno de los desafíos de mayor importancia en nuestro país como es la lucha contra la corrupción, con ello se trata de enfrentar un reto a fin de construir una institución mas justa y eficaz, pero sobre todo donde exista bienestar y confianza reciproca; en tal sentido la Dirección General del Hospital Hermilio Valdizán, con el objeto de contribuir a la transparencia y probidad administrativa en el ejercicio de las funciones de los servidores y funcionarios institucionales, se enorgullece en presentar el presente Código de Ética del Hospital Hermilio Valdizán, con el propósito de prevenir cualquier acto de corrupción.

Dra. AMELIA ARIAS ALBINO.
Directora General
Hospital Hermilio Valdizán



INDICE

| | |
|--|----|
| Presentación | 2 |
| Índice | 3 |
| Código de Ética del Hospital Hermilio Valdizán | 4 |
| Disposiciones Generales | 4 |
| Objeto | 4 |
| Ámbito de Aplicación | 4 |
| Marco Legal | 4 |
| Definición | 4 |
| Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas de los trabajadores del HHV | 6 |
| Infracciones Éticas de los trabajadores del HHV. | 8 |
| Sanciones | 9 |
| Procedimiento Administrativo Disciplinario | 10 |
| Incentivos y Estímulos | 12 |



HOSPITAL "HERMILIO VALDIZÁN"

CÓDIGO DE ÉTICA

DISPOSICIONES GENERALES

Objeto:

El presente Código de Ética del Hospital "Hermilio Valdizán", desarrolla las disposiciones contenidas en la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, y la Ley N° 28496 para lograr que Nuestros trabajadores, conforme a la Ley, actúen con probidad durante el desempeño de su función.

Ámbito de aplicación:

El ámbito de aplicación del presente Código de Ética comprende a los Trabajadores que desempeñen sus funciones en Nuestra Institución, Para los efectos del presente Código 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 del servicio del Estado; para tal efecto, no importa el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto.

Marco Legal:

- Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 28496 Ley que modifica la Ley N° 27815.
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM Reglamento de Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1167, crea el Instituto de Gestión de Servicios de Salud.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, aprueba Reglamento de la Ley N° 27815, y su modificatoria por Decreto Leg. N° 1023, y por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Resolución Ministerial N° 300-2013/MINSA, aprueba Directiva Administrativa N° 195-MINSA/DST-OGGRH-V.01 "Directiva para la Implementación de los Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en el Ministerio de Salud".

Definiciones:

En el presente Código de Ética, se tomarán en cuenta las siguientes definiciones:

Bienes del Estado

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.



Esta disposición también deberá observarse respecto de los bienes de terceros que se encuentren bajo su uso o custodia.

Ética Pública

Desempeño de los empleados 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 empleados públicos acceden en el ejercicio de sus funciones y que por tener carácter secreta, reservada o confidencial conforme a ley, o careciendo de dicho carácter, resulte privilegiada por su contenido relevante, y que por tanto sea susceptible de emplearse en beneficio propio o de terceros, directa o indirectamente.

Intereses en Conflicto

Situación en la que los intereses personales del empleado público colisionan con el interés público y el ejercicio de sus funciones, entendiéndose que cualquier actuación que realiza dicho empleado público debe estar dirigida a asegurar el interés público y no a favorecer intereses personales o de terceros.

Ley

Es la referencia a la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Proselitismo Político

Cualquier actividad realizada por los empleados públicos, en el ejercicio de su función, o por medio de la utilización de los bienes de las entidades públicas, destinada a favorecer o perjudicar los intereses particulares de organizaciones políticas de cualquier índole o de sus representantes, se encuentren inscritas o no.

Reincidencia

Circunstancia agravante de responsabilidad que consiste en haber sido sancionado antes por una infracción análoga a la que se le imputa al empleado público.

Reiterancia

Circunstancia agravante de responsabilidad derivada de anteriores sanciones administrativas por infracciones de diversa índole cometidas por el empleado público.

Ventaja indebida

Cualquier liberalidad o beneficio no reconocido por la Ley, de cualquier naturaleza, que propicien para sí o para terceros los empleados públicos, sea directa o indirectamente, por el cumplimiento, incumplimiento u omisión de su función; así como hacer valer su influencia o apariencia de ésta, prometiendo una actuación u omisión propia o ajena.



Infracción al Código de Ética

Contravención de alguno de los principios o deberes del empleado público, consagrados en el presente Código de Ética del Hospital Hermilio Valdizán. El incumplimiento de los deberes funcionales por parte de los empleados públicos se sanciona conforme a las disposiciones del régimen laboral correspondiente.

Jefe Inmediato del Infractor

Es el responsable de la unidad orgánica o área en la que el infractor o presunto infractor presta servicios y, respecto del cual, el empleado infractor se encuentra en relación de dependencia funcional.

Dolo

Conciencia y voluntad de realizar un hecho calificado en el presente Código de Ética del Hospital Hermilio Valdizán, como Infracción Administrativa.

PRINCIPIOS, DEBERES Y PROHIBICIONES ÉTICAS DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN

De los principios, deberes y prohibiciones que rigen la conducta ética de los trabajadores del Hospital Hermilio Valdizán

Los principios, deberes y prohibiciones éticas establecidas en el presente Código de Ética, son el conjunto de preceptos que sirven para generar la confianza y credibilidad de la comunidad en la función pública y en quienes lo ejercen.

Los empleados públicos están obligados a actuar de acuerdo a los siguientes principios:

1. 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.

2. 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.

3. Eficiencia

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

4. 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.



5. 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.

6. Lealtad y Obediencia

Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes 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.

7. 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.

8. 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.

El servidor público tiene los siguientes deberes:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

El servidor público está **prohibido** de:

1. Mantener Intereses de Conflicto

Mantener relaciones o de 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.

2. 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. En tal sentido, se encuentran proscritas, entre otras conductas:

- Recibir y/o solicitar a título personal o por intermedio de terceros, dinero, promesas, premios, comisiones, ventajas, participación, concesiones o cualquier otro beneficio similar, de parte de los proveedores, postores, o contratistas de bienes, servicios u obras que pudieran comprometer las decisiones institucionales, o el ejercicio de las funciones asignadas.
- Aceptar u ofrecer, dentro o fuera del Hospital Hermilio Valdizán, regalos, invitaciones, donaciones, o favores personales que pudieran comprometer, de manera real o aparente, la independencia y objetividad de la Institución y/o de sus funciones, así como perjudicar su imagen.
- Ofrecer algún tipo de beneficio, rebaja, facilidad a los usuarios y/o proveedores, cuyos intereses puedan afectar en alguna medida los propios intereses de la institución.

3. 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.

4. 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.



5. Prejonar, 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.

6. Cometer Infidencia.

Divulgar información a la que tuvieron acceso en el ejercicio de su actividad funcional, cuando corresponde no revelar los hechos, datos, procedimientos y documentación no autorizada o confidencial de acuerdo a ley. Esta obligación subsiste aún después de cesar en sus funciones

INFRACCIONES ÉTICAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

De las infracciones éticas en el ejercicio de la Función Pública

Se considera infracción al presente Código de Ética, la trasgresión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones establecidos anteriormente.

De la calificación de las infracciones

La calificación de la gravedad de la infracción es atribución de la Secretaría Técnica y del Órgano Instructivo siguiendo los lineamientos de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de nuestra Institución.

SANCIONES

De la aplicación de las Sanciones

Las sanciones se aplicarán según las disposiciones del presente capítulo.

De la clasificación de las Sanciones

Las sanciones pueden ser:

- a) Amonestación
- b) Suspensión
- c) Resolución contractual
- d) Destitución o despido, según régimen laboral.

Las sanciones antes mencionadas se aplicarán atendiendo a la gravedad de las infracciones como sigue:

Infracciones leves: Amonestación o suspensión.

Infracciones Graves: Resolución contractual, destitución, despido.

Sanciones aplicables a empleados que cuenten con cualquier otra modalidad de contratación distinta a las establecidas en el Régimen de Bases de la Carrera Administrativa, en el Régimen Laboral de la Actividad Privada o el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

- Multas de hasta 12 Unidades Impositivas Tributarias —UIT.
- Resolución contractual.

Sanciones aplicables a los empleados que ya no desempeñan función pública en el Ministerio de Salud.

- Multa



De los criterios para la aplicación de sanciones

Las sanciones antes mencionadas se aplicarán atendiendo la gravedad de las infracciones, para lo cual se considerarán los siguientes criterios:

- a. El perjuicio ocasionado a los administrados o a la administración pública.
- b. La afectación a los procedimientos.
- c. La naturaleza de las funciones desempeñadas, así como el cargo y la jerarquía del infractor.
- d. El beneficio obtenido por el infractor.
- e. La reincidencia o reiteración.

De las sanciones aplicables a los Trabajadores del Hospital Hermilio Valdizán

La aplicación de las sanciones se efectuará de acuerdo al vínculo contractual que los trabajadores mantengan en el Hospital Hermilio Valdizán, de conformidad con lo siguiente:

| Gravedad de la infracción | Sanción a empleados públicos con vínculo laboral vigente con el hospital | Sanción a empleados públicos con otro tipo de vínculo laboral vigente con el hospital | Sanción a empleados públicos sin vínculo vigente con el hospital |
|---------------------------|---|---|--|
| Leve 1 | Amonestación verbal o escrita | Multa de 0.1 a 0.5 UIT | Multa de 0.1 a 0.5 UIT |
| Leve 2 | Suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones, sin goce de remuneraciones, menor a treinta días | Multa de 1 a 2 UIT | Multa de 1 a 2 UIT |
| Leve 3 | Suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones, sin goce de remuneraciones, mayor a treinta días hasta por un año | Multa de 2 a 4 UIT | Multa de 2 a 4 UIT |
| Grave | Destitución o Despido Resolución contractual | Resolución contractual | Multa de 4 a 12 UIT |

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

De la formalidad de las denuncias

Los trabajadores del Hospital Hermilio Valdizán deberán denunciar cualquier infracción que se contempla en el presente Código de Ética, ante la **Secretaría Técnica** de nuestra Institución (Oficina de Personal).

Cualquier trabajador o administrado puede denunciar ante la misma Secretaría Técnica las infracciones que se comentan en el presente Código de Ética.



Requisito de la presentación de la denuncia

La denuncia podrá presentarse por escrito o en forma verbal. Deberá contener:

- a) Identificación de la persona denunciante, quien tendrá derecho a solicitar la reserva de su identidad.
- b) La exposición de los hechos que motivan la denuncia.
- c) La identidad del presunto o presuntos partícipes del hecho denunciado.
- d) Las evidencias que sustenten el hecho denunciado, de contarse con ellas.

El empleado público que incurra en infracciones establecidas en el presente Código de Ética será sometido al procedimiento administrativo disciplinario, conforme a lo previsto en la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Procedimiento

- a) Las denuncias pueden ser presentadas de forma verbal o escrita ante la Secretaría Técnica, cuando la denuncia sea presentada de forma verbal, se debe canalizar a través un formato.
- b) El denunciante no es parte del procedimiento disciplinario, es un tercero que colabora con la Administración Pública.
- c) En el plazo de 30 días hábiles el Secretario Técnico informa el estado de la denuncia, teniendo en consideración lo establecido en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- d) El Secretario Técnico debe presentar semestralmente al Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces, un reporte sobre el estado de las denuncias recibidas y/o procedimientos disciplinarios iniciados, pudiendo la entidad establecer plazos menores para la emisión de dicho reporte

Mecanismos de protección a la persona denunciante

- a) Ante la denuncia interpuesta, se velará por el cumplimiento de la reserva del caso, hasta que se determine la veracidad de la denuncia de acuerdo al procedimiento establecido por el presente Código de Ética. En este marco, se deberá guardar confidencialidad respecto de la identidad de la persona denunciante. La Secretaría Técnica es responsable de asegurar tal confidencialidad.
- b) En caso sea necesario, la Oficina de Personal, procederá a la rotación de la persona denunciante o del denunciado, siempre que, comprobados los hechos denunciados, se evidencie un deterioro de la relación laboral o contractual entre ambas partes o el denunciante así lo requiera.
- c) Se considerará falta del responsable de recibir la denuncia, al presente Código de Ética, y es pasible de sanción, la revelación de la identidad del denunciante.

Denuncias Falsas.

La presentación de denuncias, a sabiendas que es falsa o engañosa, (denuncia de mala fe) se tipifica como infracción al presente Código de Ética

Del plazo de Prescripción

El plazo de prescripción de la acción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario es de tres (3) años contados desde la fecha en que la Secretaría Técnica



toma conocimiento de la comisión de la infracción, salvo que se trate de infracciones continuadas, en cuyo caso el plazo de prescripción se contabilizará a partir de la fecha en que se cometió la última infracción, sin perjuicio del proceso civil o penal a que hubiere lugar.

De la persona que no se encuentra en ejercicio de la función pública

La persona que no se encuentre en ejercicio de función pública podrá ser sometida al procedimiento administrativo disciplinario indicado en el presente Código de Ética.

INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

Órgano de la Alta Dirección para diseñar, establecer, aplicar y difundir incentivos y estímulos

Corresponde a la Oficina Ejecutiva de Administración, conjuntamente con la Oficina de Personal establece los mecanismos e incentivos que permitan una actuación correcta, transparente y leal de los Trabajadores del Hospital Hermilio Valdizán. En ese sentido, dichos órganos está encargados de:

- a) Difundir el Código de Ética del Hospital Hermilio Valdizán.
- b) Diseñar, establecer, aplicar y difundir los incentivos y estímulos a los trabajadores que cumplan con los principios, deberes y obligaciones del presente Código y respeten sus prohibiciones.
- c) Desarrollar campañas educativas sobre las sanciones para los trabajadores que tengan prácticas contrarias a los principios establecidos en el presente Código.
- d) Establecer mecanismos de protección, a favor de los trabajadores que denuncien el incumplimiento de las disposiciones del presente Código de Ética.

