



MINISTERIO DE
**SALUD PÚBLICA Y
BIENESTAR SOCIAL**
PARAGUAY

PARAGUÁI
**TESÁI HA TEKÓ
PORÃVE**
MOTENONDEHA

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO



mecip
2015



MINISTERIO DE
**SALUD PÚBLICA Y
BIENESTAR SOCIAL**
PARAGUAY

PARAGUÁI
**TESÁI HA TEKÓ
PORÁVE**
MOTENONDEHA

Código de Buen Gobierno

AUTORIDADES

Dra. María Teresa Barán Wasilchuk
Ministra

Dr. José Ortellado Maidana
Vice Ministro de Rectoría y Vigilancia de la Salud

Dr. Saúl Recalde
Vice Ministro de Atención Integral a la Salud y Bienestar Social

Lic. Hugo Ramón Enciso García
Directivo Responsable de la Implementación MECIP
Director General de Planificación y Evaluación

Miembros del Comité de Buen Gobierno

Abg. Juan Marcelo Estigarribia, Dirección General de Gabinete.
Abg. Elsa Daiana Gómez Ayala, Secretaría General
Abg. Emilio José Gómez Figueredo, Dirección General de Recursos Humanos.
Mag. Abg. Ricardo Ramón Rojas Gómez, Dirección General de Auditoría Interna.
Econ. Víctor Luis Bernal Lugo, Dirección General de Administración y Finanzas.
Abg. Miguel David Ortiz, Dirección General de Comunicación en Salud.
Abg. Engelberto Junior García Zarate, Dirección General de Anticorrupción y Transparencia.
Dr. Gustavo Ortiz, Dirección General de Desarrollo de Servicios y Redes de Salud.
Dra. Andrea Natalia Ojeda, Dirección General de Vigilancia de la Salud.
Lic. Hugo Enciso, Dirección General de Planificación y Evaluación.
Lic. Lourdes Drews, Dirección General de Tecnología de la Información y Comunicación.
Abg. Gustavo Irala, Dirección General de Asesoría Jurídica.
Ing. Fernando Enrique García Alonso, Servicio Nacional de Saneamiento Ambiental – SENASA.
Dra. Gladys Esther Mora Escobar, Dirección General Estratégica de Recursos Humanos en Salud.
Dra. Cristina Raquel Caballero García, Instituto Nacional de Salud.
Dr. Hugo Espinoza, Instituto Nacional de Ablación y Trasplantes – INAT.
Lic. Elsi Ovelar, Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición – INAN.
Lic. Sara Bogarín, Instituto de Bienestar Social – IBS.
Dra. Dalila Oviedo, Dirección Nacional de Salud de los Pueblos Indígenas.
Ing. Luis Leguizamón, Dirección General de Salud Ambiental.
Dra. Adriana Desirée Amarilla Vallejo, Dirección General de Relaciones Internacionales.
Lic. Juan Edgar Tullo Gómez, Dirección General de Información Estratégica en Salud.
Dr. Luis Enrique Bernardo Velázquez Seiferheld, Dirección General de Control de Profesiones, Establecimiento y Tecnología de la Salud.
Dra. Cynthia Vázquez de López Moreira, Laboratorio Central de Salud.
Mg. Jemima Damaris Hansen Dohmen, Instituto Nacional de Educación Permanente en Enfermería y Obstetricia – INEPEO.
Dr. José Montiel, Servicio Nacional de Erradicación del Paludismo – SENEPA.
Dra. Carolina Haydee Ruiz Zorrilla, Dirección General de Programas de Salud.
Lic. Gustavo Ramón Montañez, Dirección General de Promoción de la Salud.
Ing. Matías Latorre, Dirección General de Gestión de Insumos Estratégicos en Salud.
Lic. Julio Cesar Fernández Vera, Dirección General de Descentralización

Equipo Técnico Redactor

Dr. José Ortellado Maidana,
Coordinador General del Comité de Buen Gobierno
Vice Ministro de Rectoría y Vigilancia de la Salud

Lic. Hugo Ramón Enciso García,
Directivo Responsable de la Implementación
Director General de Planificación y Evaluación

Ing. Clara Elena Vázquez,
Coordinadora
Unidad Técnica del MECIP

Mag. Lic. Elena Aurora Brizuela,
Coordinadora Componente Estratégico
Unidad Técnica del MECIP

PRÓLOGO

El Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social presenta el Código de Buen Gobierno, en su tercera versión, consolida los principios éticos institucionales deseados. Elaborado de manera participativa y consensuada, supervisado por el Directivo Implementador, el Comité de Buen Gobierno y la Unidad Técnica MECIP. Por medio de las Encuestas de Percepción correspondientes al Principio “Ambiente de Control”, aplicada al interior de 47 (cuarenta y siete) dependencias, con relevante plantel de talentos humanos de diferentes niveles jerárquicos, dependientes del Viceministerio de Rectoría y Vigilancia de la Salud, del Viceministerio de Atención Integral a la Salud y Bienestar Social, de las Direcciones Generales Estratégicas y las Direcciones Generales de Apoyo. En el proceso de elaboración fueron cumplidos requisitos del Manual de Ética Pública en que el contenido del Código en borrador sea compartido, para el efecto 31 (Treinta y uno) dependencias procedieron a la revisión y presentaron sus recomendaciones de ajustes, integradas las mismas se imprime el borrador final. En él se expresan las políticas y los compromisos de la institución para el cumplimiento de la misión y visión, respaldados por procesos administrativos correctos.

La complejidad de la estructura organizacional para el resguardo de la salud y la vida de las personas impone la implantación del Buen Gobierno para alcanzar objetivos altamente sociales acorde a la dignidad humana, establecidos en la Constitución Nacional y en las leyes de la República que, en un marco de respeto por las normas, establecen sus funciones y competencias, una clara orientación hacia el cumplimiento de los objetivos que fundamentan la existencia de la Institución, a efectos de propiciar la implementación e implantación de las políticas, que aun siendo genéricas establecen los parámetros que las dependencias deberán considerar para formular las políticas específicas que contengan las directrices de sus dependencias, a fin de contribuir al bienestar social en todo el territorio nacional, en resguardo de la calidad en los procesos de atención y tratamientos médicos, en las condiciones de salud de las personas, sus familias y la comunidad, a cuyo fin se implementan e implantan políticas de buenas prácticas, así mismo, ejercer una correcta gestión administrativa, para obtener resultados beneficiosos para todos, ante al Estado, los usuarios y la ciudadanía en general.

Las políticas de Buen Gobierno direccionan las actuaciones de los servidores, tanto administrativos, como misionales, así mismo, el relacionamiento con los usuarios, las comunidades y la sociedad en general, para lo cual, la institución desarrolla procesos de control, fiscalización y evaluación permanente para la toma de decisiones adecuadas, los controles son preventivos, detectivos y, correctivos. En el mismo sentido se menciona que en varios servicios del ámbito misional, los controles internos son permanentes y sistemáticos en cada etapa de los procesos para obtener un resultado exitoso, varios de dichos procesos han calificado en el Sistema de Evaluación de Calidad, reconocido a nivel nacional e internacional, cumpliendo estándares de normas nacionales e internacionales como los protocolos de cirugía segura, el protocolo de parto seguro, así mismo, las investigaciones científicas exitosas de buenas prácticas de laboratorio, el control de enfermedades transmisibles, de los procedimientos médicos, al mismo efecto, los responsables de la bioética resguardan los aspectos éticos y morales relacionados a la salud, también implementados los controles internos sistemáticos del nivel de infección intrahospitalaria y velocidad de contagio, corresponden al principio “Control Interno”. Cabe mencionar, que varios procesos administrativos, cuentan con controles internos sistemáticos establecidos por las instituciones rectoras como el Ministerio de Economía y Finanzas, la Dirección General de Contrataciones Públicas, a fin de garantizar los resultados esperados en el marco del desarrollo de las políticas públicas y las políticas de Gobierno y asegurar que los procesos misionales dispongan de los recursos necesarios para cumplir con el cometido.

Tabla de Contenido

CAPÍTULO I.....	15
1. MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL	15
1.1. Naturaleza Jurídica	15
1.1.1. Biografía.....	15
1.2. Estructura Orgánica	15
1.3. Estructura Organizacional.....	16
1.4. Valores y Principios Éticos Institucionales	16
1.4.1. Orientación Estratégica.....	16
1.4.2. Directrices Institucionales	17
1.4.3. Prácticas Democráticas Institucionales y Toma de Decisiones	17
1.4.4. Grupos de interés del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social	17
1.4.5. Gestión de Recursos Financieros, Materiales, Tecnológicos, Recursos y Talentos Humanos.	17
1.4.6. Estructura Organizativa para la Gestión Ética	17
CAPÍTULO II.	19
2. BUEN GOBIERNO.....	19
2.1. Buen Gobierno y el Buen Gobierno Institucional.....	19
2.2. Acciones para el Buen Gobierno Institucional.....	19
2.3. Buen Gobierno, las Pautas de Aplicación y Prácticas Antiéticas.....	19
2.4. Fundamentos que integran el Código de Buen Gobierno	20
2.5. Comité de Buen Gobierno.....	21
2.6. Perfil de los Miembros del Comité de Buen Gobierno:	21
2.7. Elaboración del Código:.....	21
2.8. Procedimientos Métodos y vigencia:	21
2.9. Vigencia del Código de Ética:.....	21
CAPÍTULO III.....	22
3. POLÍTICAS GENÉRICAS DE LA INSTITUCIÓN	22
3.1. POLÍTICA NACIONAL DE SALUD	22
3.2. POLÍTICAS DE DIRECCIONAMIENTO INSTITUCIONAL	22
3.3. POLÍTICAS DE RECTORÍA Y VIGILANCIA DE LA SALUD.....	22
3.4. POLÍTICAS DE ATENCIÓN INTEGRAL A LA SALUD Y BIENESTAR SOCIAL	24
3.5. POLÍTICAS DE LAS DIRECCIONES ESTRATÉGICAS	27
3.6. POLÍTICAS PARA EL DESARROLLO ADMINISTRATIVO	28
3.7. POLÍTICA DE CALIDAD EN LA ESTRUCTURA FUNCIONAL	30
3.8. POLÍTICAS DE GESTIÓN ÉTICA	30
3.9. POLÍTICA DE ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA.....	30
3.10. POLÍTICA DE LIDERAZGO	31
3.11. POLÍTICA DE LOS VALORES ÉTICOS PERSONALES	31
3.12. POLÍTICAS DE LOS VALORES ÉTICOS INSTITUCIONALES.....	31
3.13. POLÍTICAS DE RELACIONAMIENTO ENTRE AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS.....	31
3.14. POLÍTICAS DE RELACIONAMIENTO CON OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS	31
3.15. POLÍTICAS DE RELACIONAMIENTO CON LOS GREMIOS ECONÓMICOS	32
3.16. POLÍTICAS DE RELACIONAMIENTO CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES.....	32
3.17. POLÍTICAS DE RELACIONAMIENTO CON LOS OTROS GRUPOS DE INTERÉS	32
3.18. POLÍTICAS SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES	32

3.19.	POLÍTICAS SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES ENTRE INSTITUCIONES PÚBLICAS.....	33
3.20.	POLÍTICAS INSTITUCIONALES ANTE PRESIONES POR PARTE DE CONTRATISTAS Y PROVEEDORES	33
3.21.	POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE PREVENCIÓN DE SOBORNOS.....	33
3.22.	POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD FRENTE AL MEDIO AMBIENTE	33
3.23.	POLÍTICAS DE RELACIONAMIENTO CON LA COMUNIDAD	34
3.24.	POLÍTICAS DE RELACIONAMIENTO CON LOS ÓRGANOS DE CONTROL EXTERNO	34
3.25.	POLÍTICA DE LA EXISTENCIA DEL REFERENTE ÉTICO EN LAS DEPENDENCIAS	34
3.26.	POLÍTICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.....	35
3.27.	POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	35
3.28.	POLÍTICAS DE CONTROL INTERNO.....	37
3.29.	POLÍTICAS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	37
3.30.	POLÍTICAS DEL DESARROLLO DEL CONTROL INTERNO	38
3.31.	POLITICA DEL ANÁLISIS CRÍTICO DEL CONTROL INTERNO.....	38
3.32.	POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN	38
3.33.	POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN INTERNA	39
3.34.	POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN EXTERNA.....	40
3.35.	POLÍTICAS DE APOYO A LA COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN	40
3.35.1.	USO DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL	40
3.35.2.	USO DE INTRANET Y PÁGINA WEB INSTITUCIONAL	40
3.36.	POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	40
3.37.	POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS.....	41
CAPÍTULO IV		41
4.	COMPROMISOS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL	41
4.1.	COMPROMISOS CON LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES	44
4.2.	COMPROMISOS CON LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN ÉTICA	44
4.3.	POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	45
4.4.	POLÍTICAS DE CONTROL INTERNO.....	45
4.5.	POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN	45
4.6.	CON LAS POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	45
4.7.	CON LAS POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	45
CAPÍTULO V		45
5.	LOS INCUMPLIMIENTOS DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS Y DE LAS NORMAS QUE CONSTITUYEN LAS DIRECTRICES DEL BUEN GOBIERNO INSTITUCIONAL Y LAS SANCIONES APLICABLES.	45
5.1.	ADMINISTRACIÓN Y PROCEDIMIENTOS EN LA RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS	46
5.2.	SANCIONES AL INCUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS CONTENIDOS EN ESTE CÓDIGO NORMA DE APLICACIÓN	46
5.3.	INDICADORES DE EVALUACIÓN - IMPLEMENTACIÓN DEL BUEN GOBIERNO.....	47
ANEXOS.....		48
6.	GENERACIÓN DE EVIDENCIAS EN EL PROCESO DE LA IMPLEMENTACIÓN	48
6.1.	DISEÑO Y/O REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE DOCUMENTOS	48
6.2.	ASPECTOS GENERALES - ESPECIFICAR ACCIONES IMPLEMENTADAS	50
6.3.	BUEN GOBIERNO	50
6.4.	POLÍTICAS	50
6.5.	COMPROMISOS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL.....	51
6.6.	LOS INCUMPLIMIENTOS DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS Y NORMAS QUE CONSTITUYEN LAS DIRECTRICES DEL BUEN GOBIERNO INSTITUCIONAL - SANCIONES APLICABLES.....	52
6.7.	SANCIONES AL INCUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS CONTENIDOS EN ESTE CÓDIGO:.....	52



Poder Ejecutivo
Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social

Resolución S.G. N° 446-

POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL, VERSION 3, PERIODO 2025 - 2028; EN CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS DE REQUISITOS MÍNIMOS DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY - MECIP 2015.

Asunción, 03 de julio de 2025

VISTO:

La Nota V.M.R.V.S. N° 36/2025, de fecha 30 de junio del corriente año, registrada como expediente SIMESE N° 129.193/2025, para la cual el Viceministro de Rectoría y Vigilancia de la Salud, en su carácter de Coordinador del Comité de Buen Gobierno somete a consideración del Gabinete la actualización e implementación del Protocolo de Buen Gobierno del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social; y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto N° 962/2008 modifica el título VII del Decreto N° 8127/00, "Por el cual se establecen las disposiciones legales y administrativas que reglamentan la implementación de la Ley N° 1535/99, De Administración Financiera del Estado y el funcionamiento del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF)", en los siguientes términos: CAPITULO II-Modelo Estándar de Control Interno: "Apruébese y adoptase el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay (MECIP), definido en el Anexo que forma parte de este Decreto".

Que el Decreto N° 3577/2020, aprueba la Estructura Orgánica del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

Que en virtud de la Resolución CGR N° 377/2016, la Contraloría General de la República dispone la evaluación de la adopción de la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP 2015, por parte de las instituciones sujetas a su supervisión.

Que por Resolución AGPE N° 326/2019, la Auditoría General del Poder Ejecutivo adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP 2015, y aprueba la Matriz de Evaluación por Niveles de Madurez".

Que por Resolución S.G. N° 825/2023 se actualiza la integración del Comité de Buen Gobierno y se encomienda la revisión de la Política de Buen Gobierno; en el marco de la Implementación del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP 2015.

Que por Resolución S.G. N° 45/2024 se actualiza la organización de los Equipos de Trabajo responsables del diseño, implementación y funcionamiento del Sistema de Control Interno Institucional, del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, en correspondencia con la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP 2015.

Que por Resolución S.G. N° 81/2025 se actualiza la integración de los Equipos de Trabajo Nivel Técnico (Equipo Técnico MECIP), del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, en cumplimiento de la Norma de Requisitos Mínimos, del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP 2015.

Página 1 de 3

Visión: Ser un Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social eficaz, eficiente y transparente que garantice el acceso equitativo y oportuno de la población, para la asistencia sanitaria integral y equitativa, que intervenga sobre determinantes de la salud, en coordinación con otros sectores, promoviendo la participación activa de la ciudadanía, en función al ejercicio de sus derechos.





Poder Ejecutivo
Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social

Resolución S.G. N° 446-

POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL, VERSION 3, PERIODO 2025 - 2028; EN CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS DE REQUISITOS MÍNIMOS DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP 2015.

Asunción, 03 de julio de 2025

Que por Resolución S.G. N° 217/2024, se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP – 2015, se aprueba la actualización normativa del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay, y se dispone la obligatoriedad de su implementación progresiva en el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

Que por Resolución S.G. N° 505/2024 se actualiza la integración del Comité de Ética del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social; en el marco de la Implementación del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP 2015.

Que el Acta N° 01, de fecha 30 de junio de 2025, los Miembros del Comité de Buen Gobierno del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, resuelven la validación y aprobación de la Actualización e Implementación del Código de Buen Gobierno versión 3; conforme a lo propuesto por las Normas de Requisitos Mínimos del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay- MECIP.

Que resulta procedente, que el Código de Buen Gobierno del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social este acorde a los lineamientos del Plan Estratégico Institucional periodo 2025 -2028, a la Normas de Requisitos Mínimos del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay- MECIP.

Que en concordancia con lo preceptuado en el Artículo 242 de la Constitución de la República del Paraguay, el Decreto N° 21.376/1998, en su Artículo 19, dispone que compete al Ministro de Salud Pública y Bienestar Social ejercer la administración de la Institución; y en su Artículo 20, establece las funciones específicas del Ministro de Salud Pública y Bienestar Social, en el numeral 6) la de ejercer la administración general de la Institución como Ordenador de Gastos y responsable de los recursos humanos, físicos y financieros, y en el numeral 7) le asigna la función de dictar resoluciones que regulen la actividad de los diversos programas y servicios, reglamente su organización y determine sus funciones.

Que la Dirección General de Asesoría Jurídica a través del Dictamen A.J. N° 981, de fecha 02 de julio de 2025, ha emitido su parecer favorable a la firma de la presente Resolución.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones legales;

LA MINISTRA DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL
RESUELVE:

Artículo 1°. Aprobar la actualización e implementación del Código de Buen Gobierno del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, versión 3 periodo 2025 -2028; en cumplimiento de la Norma de Requisitos Mínimos del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP 2015; el cual forma parte como anexo de la presente Resolución.

Página 2 de 3

Visión: Ser un Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social eficaz, eficiente y transparente que garantice el acceso equitativo de la población, para la asistencia sanitaria integral y equitativa, que intervenga sobre determinantes de la salud, en conjunto con otros sectores, promoviendo la participación activa de la ciudadanía, en función al ejercicio de sus derechos.





Poder Ejecutivo
Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social

Resolución S.G. N° 446-

POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL, VERSION 3, PERIODO 2025 - 2028; EN CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS DE REQUISITOS MÍNIMOS DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP 2015.

Asunción, 03 de julio de 2025

Artículo 2°. Encargar al Comité de Buen Gobierno y Comité de Ética; integrado por las Direcciones Generales, la difusión, sensibilización y publicación en la página web e intranet del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, según corresponda.

Artículo 3°. Comunicar a quienes corresponda y cumplido, archivar.

DRA. MARÍA TERESA BARÁN WASILCHUK
MINISTRA



/jom/lbm

PRESENTACIÓN

El Código de Buen Gobierno, actualizado en su tercera versión, está fundamentado en la Constitución Nacional y las leyes que regulan las funciones y desempeño institucional. La organización se encuentra parametrizado en políticas que responden a problemas a resolver para el buen desempeño del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, los compromisos institucionales asumidos ante la población usuaria de los servicios de salud y la comunidad en general. El Código contiene elementos esenciales para el direccionamiento ético estratégico, la delegación de funciones, el relacionamiento interinstitucional, las políticas de gestión del talento humano, la política de gestión ética, y las referidas a los direccionamientos de los diferentes servicios, la administración de la comunicación e información interna y externa, la responsabilidad social con la comunidad, el manejo de conflictos de intereses incluidas las prohibiciones, las sanciones y los métodos o procedimientos para su resolución. Es mencionado que la contraloría social y la rendición de cuentas permiten medir el cumplimiento de las políticas establecidas en el Protocolo y en el Código de Buen Gobierno. La Institución organizada como Sistema de Gestión de Calidad desarrolla la gestión de salud y en si misma impulsa el desarrollo de procesos administrativos relacionados a la provisión de recursos necesarios para realizar las actividades de los procesos institucionales de responsabilidad pública.

El avance en la implementación de los Controles Internos genera confianza en aquellas personas involucradas en el funcionamiento de la institución, así mismo, el desarrollo de sus objetivos, establecidos en la Constitución Nacional, regidos por los principios de transparencia, claridad y autonomía en el marco de su naturaleza social, requiere de una administración íntegra, ética, coordinada hacia los grupos de interés, a la vocación por la responsabilidad social y el cumplimiento de sus objetivos con eficacia, eficiencia y clara orientación a priorizar el bien común, conforme a los fines esenciales del Estado, para lo cual es necesario aplicar las mejores prácticas del buen gobierno, liderazgo participativo que oriente el cumplimiento de los cometidos y tomar en cuenta los compromisos en cuanto respecta al Código de Buen Gobierno, aplicables al interior de las dependencias y sectores involucrados que, por medio de un proceso deliberativo del equipo directivo, en armonía con el contenido del Plan Estratégico Institucional, compendia las políticas, normas, sistemas, principios éticos y mejores prácticas vigentes y de buenas directrices desarrolladas en las dependencias de la Institución, a fin de que dirijan las actuaciones de todas las entidades vinculadas; a efectos de preservar la integridad ética.

Para el buen gobierno es esencial la interacción con la ciudadanía, es fundamental el relacionamiento participativo, colaborativo y articulado, de coordinación o cooperación con otras instituciones públicas y la sociedad civil, entre otras, en tal sentido, la institución articula y canaliza las necesidades de la población usuaria de servicios de salud, que requieren fundamentalmente del compromiso de los servidores públicos, la adhesión particular a ser responsables de sus propios actos, el gerenciamiento social, la rendición de cuentas, el respeto a todos, la interacción sin coacción alguna sobre los derechos de los demás y, el claro objetivo de priorizar el bien común, en el mismo sentido, afianzar el compromiso fundamentado en la gestión ética del Talento humano e institucionalizarla a través de la práctica diaria y comunicar a la sociedad el resultado de las acciones realizadas. Las políticas formuladas tienden a fortalecer la confianza del público interno y externo con los criterios de honestidad y transparencia, formando la cultura institucional de gestión ética, con el objetivo de mejorar el desempeño del talento humano, como factor clave para administrar con eficiencia, eficacia y transparencia los recursos del Estado en beneficio de toda la población usuaria de servicios de salud.

GLOSARIO AXIOLÓGICO Y CONCEPTUAL DE TÉRMINOS

VALORES Y PRINCIPIOS ÉTICOS EXPUESTOS A MODO DE PÁRRAFOS POR ABECEDARIO

Acceso universal a la salud: Eliminación de barreras de tipo, reafirmando que la salud es un derecho para que todas las personas tengan acceso y cobertura a servicios de salud integrales y de calidad, sin tener dificultades financieras y a intervenciones para abordar los determinantes sociales. (Es un valor que representa un ideal deseable y una aspiración a la justicia social. Es un principio fundamental de los sistemas de salud, estableciendo la base para la acción y la toma de decisiones).

Acoso laboral y acoso sexual: conducta que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal) Acaecidos y/o reiterados. Desprecio de sus habilidades, persecución, burlas, ley del hielo, entre otras, ejercidas por la jefatura o por uno o más funcionarios, en contra de otro u otros funcionarios, y que tenga como resultado para él/ella o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación.

Administrar: planear, organizar, dirigir y controlar, todos los recursos pertenecientes a una organización, con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos en este Código de buen gobierno. - **Anticorrupción:** construcción de sociedades sostenibles, inclusivas y transparentes para combatir la corrupción que socava la oportunidad de impartir justicia y equidad.

Atención en salud. servicios de atención en salud conforme a las necesidades de la población. - **Austeridad:** actuación moderada, evitando el dispendio de los recursos públicos.

Autoridad institucional: funcionario público que ejerce un puesto público de conducción política en la institución pública. Ley N°. 7445/2025 Art. 9°.

Bien común: finalidad suprema hacia la cual tiende la sociedad. Suma del bienestar de muchos individuos. El beneficio generalizado debe propiciar o lograr la paz social.

Bioética: disciplina científica que estudia los aspectos éticos de la medicina y la biología en general, las relaciones del hombre con otros seres vivos. Aplica a la conducta humana en las ciencias de la salud, con enfoque de valores y principios éticos, anteponiendo la ética, a cualquier otro tipo de intereses.

Calidad: excelencia en los procesos y resultados del trabajo realizado, teniendo en cuenta el balance entre beneficios, riesgos y costos, con el propósito de lograr la satisfacción del usuario.

Calidad de atención en salud: grado en que los servicios de salud prestados a poblaciones aumentan la probabilidad de lograr los resultados sanitarios deseados, en coherencia con los conocimientos científicos del momento. Disminuye tiempo de espera en las consultas y en las urgencias.

Calidad en la gestión institucional: garantía de procedimientos para la mejora permanente de la calidad de los procesos y productos, de las investigaciones y servicios, en el cumplimiento institucional de las obligaciones asumidas con los usuarios y contrapartes.

Cargo: posición asignada dentro de la estructura organizativa de las instituciones públicas, dentro de los objetivos misionales de la institución pública, donde se inserta. Ley N°. 7445/2025 Art. 9°.

Código de ética: documento participativo de reflexión y diálogo sobre valores y principios acordados como estándares éticos de las funciones, en coherencia con el Código de Buen Gobierno, en términos de eficacia, transparencia, integridad y servicio a la ciudadanía.

Código de conducta ética: pautas, forma de relacionarse en el ambiente laboral y social, unos con otros. Practica de principios, valores y compromisos, en coherencia con el Código de Buen Gobierno. **Coherencia:** forma en que el talento humano manifiesta en su conducta y comportamiento, lo que siente, es, a solas y ante los usuarios.

Cohecho/soborno: solicitar u ofrecer objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que un funcionario ejecute, omita, o infrinja sus deberes e inflencie para que se cometa un delito.

Compromiso público: cumplimiento de los fines del Estado. Velar por el respeto de los derechos. Defender el patrimonio público consagrado en la Constitución Nacional, las leyes y reglamentos correspondientes. Velar por la buena imagen institucional.

Comportamiento ético: práctica de valores en el relacionamiento con los compañeros en el desempeño de las funciones, con apego a lo establecido en las normas vigentes.

Comité de Buen Gobierno: instancia encargada de ejercer la veeduría sobre el cumplimiento del Código de Buen

Gobierno. Manejo de los conflictos de intereses dentro de la institución.

Concurso público: conjunto de procedimientos técnicos, cuantificables y comparables para seleccionar servidores públicos, aplicando el reglamento general a ser establecido por la autoridad en materia de función pública correspondiente. Ley N°. 7445/2025 Art. 9°.

Confidencialidad: reserva de la información sobre hechos que conoce en el cumplimiento de sus funciones. Información sujeta a confidencialidad o secreto profesional. Resguardo de la información generada en un Laboratorio a través de las buenas prácticas. Restringir el acceso a las instalaciones, a la información contenida en la Historia Clínica, resultados laboratoriales y datos particulares del paciente.

Conflicto de interés: actividades que influyen de manera adversa en el desarrollo de una actividad, en la cual un funcionario, en razón de su función, se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome. Situaciones en las que una motivación personal puede influir indebidamente en el correcto ejercicio de sus funciones y en la toma de decisiones objetivas.

Creatividad: fomento del desarrollo de nuevas ideas, el análisis de escenarios para la solución de los problemas institucionales y demandas del sector.

Corrupción. mal uso del poder para obtener beneficios particulares. Incluye al sector público y privado, los beneficios pueden ser personales, familiares, amigos o estructurado y en cadena.

Directivo público: es el funcionario público, de carrera o no, que ejerce un puesto directivo dentro del régimen del servicio civil, y que se encuentra sujeto al procedimiento específico de selección regulado en la presente Ley N°. 7445/2025 Art. 9°.

Dirigir una Institución: ordenar, disponer, organizar, gobernar, ejercer la autoridad al mando institucional.

Discriminación: situaciones de distinción, exclusión, restricción o preferencia que atentan, directa o indirectamente, contra los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas, pudiendo ser de raza, género, física, socioeconómica, religión, orientación sexual, opinión política, entre otras. **Divulgación de la Información:** política de información en la Institución con los grupos de interés, mecanismos de difusión acorde a las condiciones de las comunidades, para que recepcionen y procesen de manera oportuna y confiable la información para su circulación.

Eficiencia: aptitud y actitud para lograr resultados de calidad, con la mayor economía de recursos. Optimización del uso de los recursos en tiempo y forma para alcanzar los resultados esperados. **Empleado público:** persona que, en virtud de un contrato de empleo público y por tiempo determinado, se obliga a prestar un servicio determinado a una institución pública, bajo la dirección y dependencia de un superior jerárquico, mediante el pago de una remuneración. Ley N°. 7445/2025 Art. 9°.

Enriquecimiento ilícito: (Ley N° 2523/04 de enriquecimiento ilícito en la función pública y el tráfico de influencias. Busca prevenir y castigar estas conductas, que atentan contra la transparencia y probidad resguardada en el presente Código de Ética).

Ética: conjunto de normas morales que rigen la conducta de las personas.

Ética laboral. Actitudes, sentimientos y creencias de una persona con respecto al trabajo, determina la forma en la que se relaciona con sus responsabilidades profesionales, tales como sus objetivos, responsabilidad, culminación de los trabajos, autonomía, fiabilidad, cooperación, comunicación, honestidad, esfuerzo, puntualidad, determinación, liderazgo, voluntad y dedicación.

Ética pública. Valores y principios que debe tener en cuenta todo servidor público para llevar a cabo sus funciones con el fin de lograr un bien para la comunidad.

Equidad: las personas tienen los mismos derechos y oportunidades.

Equidad en salud: acceso a los servicios de salud, cobertura con ausencia de diferencias injustas en el acceso a servicios de salud integrales, oportunos y de calidad. - Acceso a entornos saludables. **Excelencia:** desarrollo de funciones objetivas, precisas en la aplicación máxima de aptitudes, conocimientos para un alto desempeño. Prácticas éticas que mejoran la calidad de los servicios.

Función pública: atribuciones y actividades realizadas en instituciones públicas, con el objetivo de cumplir y hacer cumplir las leyes, las regulaciones y las políticas públicas, para la consecución del bienestar general en el marco del Estado social de derecho. Ley N°. 7445/2025 Art. 9°.-

Funcionario público: persona nombrada mediante acto administrativo para ocupar, de manera permanente o

transitoria, un cargo donde desarrolla tareas inherentes a la función de la institución pública en la que presta sus servicios, de conformidad con las leyes especiales que regulan las distintas carreras de la función pública y sus normas reglamentarias. Ley N°. 7445/2025 Art. 9°.

Gestión: administración, organización, coordinación y funcionamiento de una entidad y de sus recursos humanos, tecnológicos, financieros, económicos y los Talentos Humanos, con la finalidad de lograr un conjunto de objetivos concretos.

Gestión ética: tarea que compete a la institución, al compromiso de todos, orientados al buen gobierno, de la función pública en términos de eficacia, transparencia, integridad y servicio a la ciudadanía, por parte de los servidores públicos.

Gobierno corporativo: forma en que las dependencias de la Institución son dirigidas, en su funcionamiento interno y externo para responder adecuadamente a sus grupos de interés.

Grupos de interés: personas, grupos o entidades que tienen influencias, o son influenciadas por la institución. Partes interesadas, público o cliente interno y externo.

Grupo ocupacional: clasificación que integra cargos con características funcionales y propósitos similares. Ley N°. 7445/2025 Art. 9°.

Honorabilidad: virtud del servidor público, conservar la dignidad, el respeto y la buena opinión de los demás, aplicado al entorno de la entidad y sus usuarios.

Honradez: respeto de lo que es ajeno. Cuidado y protección de los bienes públicos. Conducta y comportamiento personal y profesional.

Idoneidad: competencia técnica, legal y moral. Condición para el acceso y ejercicio de la función pública.

Igualdad: trato igualitario entre todos, funcionarios, usuarios y demás involucrados como derecho fundamental. Reconocimiento de la dignidad humana, su derecho individual a la igualdad de trato y la no discriminación.

Imparcialidad: actuación sin prejuicios, discriminaciones o preferencias, de manera que se tomen las decisiones en forma argumentada y objetiva. Independencia, objetividad en el ejercicio de la función pública.

Inclusión: principio fundamental de la inserción en salud. Acceso a la cobertura de salud con atención de calidad.

Información reservada: datos personales de los funcionarios o usuarios, proceso o resultado de sumarios, concursos, son de carácter reservada, no debe ser divulgada, filtrada, vendida, ni utilizada indebidamente.

Integridad: actuación dentro del marco de la legalidad, conforme a los principios y valores éticos en el presente código.

Juridicidad: cumplimiento del ordenamiento jurídico.

Justicia: valor que armoniza el orden social. Anteponer el bien común por sobre el particular. Fortalecimiento de la sensibilidad humana que permita la igualdad y la equidad para entrelazar una sociedad equitativa y justa. Principio moral de dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece por derecho.

Maltrato laboral: cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

MECIP: Modelo Estándar de Control Interno. Estructura de control establecida por el Estado para sus entidades.

Misión: determinada en las normas que regulan el funcionamiento de cada ente público.

Participación: espacios para la construcción de bienes comunes en forma conjunta, con los grupos de interés.

Políticas: directrices, lineamientos u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación en un campo específico para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la institución, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos específicos.

Previsión presupuestaria: implica una afectación fiscal presupuestaria o financiera, está supeditado a la disponibilidad presupuestaria. Las instituciones públicas que integran el Presupuesto General de la Nación, dan cumplimiento a las reglas de responsabilidad fiscal y sostenibilidad de las finanzas públicas. **Probidad:** la función pública se debe realizar de manera honesta, honrada, primando el interés general sobre el particular. Quien actúa con probidad no comete abuso y no incurre en un delito.

Promoción de la salud: acciones que permiten a las personas incrementar su control sobre los determinantes sociales de la salud, con el fin de favorecer su impacto positivo en la salud individual y colectivo. Acciones para el cambio favorable en la situación de salud de las personas, a través del intercambio de conocimientos, información y experiencias en educación a nivel nacional e internacional. **Principios éticos:** forma correcta de relacionarse los unos con los otros y con el mundo. Reglas que orientan la conducta de las personas, guiando las acciones humanas, en el relacionamiento como entidad y como servidores públicos, con otros involucrados.

Prudencia: cuidado, diligencia y previsión, evitando poner en riesgo el servicio público, los bienes colectivos o la confianza que deben inspirar los funcionarios en la sociedad.

Razonabilidad: actuación proporcionada a cada situación, sin arbitrariedad en el desempeño de la función.

Rendición de cuentas: informar sobre la administración de recursos, de su responsabilidad, el rendimiento y sus resultados. - Control social que busca la transparencia en la gestión de la administración pública.

Respeto: reconocimiento y consideración en la relación del médico y sus pacientes. Reconocimiento de las cualidades y los derechos de los compañeros, usuarios y demás involucrados al entorno laboral. **Responsabilidad:** capacidad de reconocer y hacerse cargo de las propias acciones. Asume las tareas y toma las decisiones en forma consciente conforme a la competencia.

Responsabilidad administrativa. es aquella en que incurren las personas que despliegan sus actividades en un órgano de la Administración del Estado, incumpliendo una obligación o infringiendo una prohibición propia de su cargo o función.

Regulación de prácticas laborales justas: garantía en la contratación, los ascensos y otras decisiones laborales que se tomen en función del mérito, las calificaciones y las habilidades, no dando cabida al nepotismo o favoritismo, en atención al principio de la igualdad, la diversidad en la fuerza laboral, creando un entorno más inclusivo y equitativo en la institución, previniendo el acoso, la discriminación y el favoritismo.

Riesgos: posibilidad de ocurrencia de eventos tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos de la institución, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones.

Saneamiento básico: cobertura de agua potable segura, disposición de excretas y de residuos sólidos

Servicio: satisfacción de las necesidades del usuario con amabilidad y calidez.

Servicios sanitarios: Desarrollo e implementación de una red integrada e integral de servicios de salud. **Servidores públicos:** conjunto de personas que, en forma permanente o temporal, prestan servicios personales a las instituciones públicas en una relación de dependencia y jerarquía, o que ocupan cargos de conducción política, aunque carezcan de superior jerárquico. Ley N°. 7445/2025 Art. 9°. **Solidaridad:** acción responsable en beneficio de las personas, comunidad en general; actitud de las personas que dirigen sus actos prevaleciendo el interés común al interés particular.

Secreto Profesional: al secreto profesional en el uso indebido por parte de los empleadores hacia los trabajadores para su beneficio, extorsión, persecución laboral.

Trabajo en equipo: promoción de la formación de equipos multidisciplinarios competitivos, para el logro de los objetivos institucionales.

Tráfico de influencias: situaciones en que se obtiene un beneficio indebido o tratamiento preferencial, utilizando la influencia del cargo en el ejercicio de sus funciones. (Ley N° 2523/04 Busca prevenir y castigar estas conductas, que atentan contra la transparencia y probidad resguardada en el presente Código de Ética).

Transparencia: actuación de manera abierta, visible, al interior de la Institución, con los organismos de control, con los grupos de interés y la comunidad en general.

Transparencia activa: Obligación de entregar información relevante y actualizada. El sujeto activo con los ciudadanos y el Estado, es el propio ciudadano.

Transparencia pasiva: Mecanismo por el cual los órganos del Estado, facilitan información a la ciudadanía, cumpliendo con el deber constitucional de dar acceso a la información pública.

CAPÍTULO I.

1. MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL

1.1. Naturaleza Jurídica

La Institución es un organismo público creado con fundamento en la Constitución Nacional del Paraguay y las leyes de la República:

Artículo 68 - Del Derecho a la Salud: el Estado protegerá y promoverá la salud como derecho fundamental de la persona y en interés de la comunidad. Nadie será privado de asistencia pública para prevenir o tratar enfermedades, pestes o plagas, y de socorro en los casos de catástrofes y de accidentes. Toda persona está obligada a someterse a las medidas sanitarias que establezca la ley. **Artículo 69 - Del Sistema Nacional de Salud:** Se promoverá un sistema nacional de salud que ejecute acciones sanitarias integradas, con políticas que posibiliten la concertación, la coordinación y la complementación de programas y recursos del sector público y privado.

Artículo 70 - Del Régimen de Bienestar Social: La ley establecerá programas de bienestar social mediante estrategias basadas en la educación sanitaria y en la participación comunitaria.

Artículo 72 - Del Control de Calidad: El Estado velará por el control de la calidad de los productos alimenticios, químicos, farmacéuticos y biológicos, en las etapas de producción, importación y comercialización.

2) Código Sanitario - Ley N°. 836/1980: Define al Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social como un organismo público que tiene como objetivo principal proteger y promover la salud de la población paraguaya. En tal sentido, la Ley N°. 1032 de 1996. Crea el Sistema Nacional de Salud, en cumplimiento de una política nacional que posibilite la plena vigencia del derecho a la salud de toda la población con el objetivo de distribuir de manera equitativa y justa los recursos, a través de conexiones intersectoriales e intra sectoriales concertadas.

1.1.1. Biografía

La institución de salud pública en Paraguay, fue creada en 1819 con la Sanidad Militar. En 1876 se crea la Junta de Higiene Pública, en 1883 el Consejo de Medicina; en 1889 el Consejo Nacional de higiene; en 1917 se crea el Departamento Nacional de Higiene y Asistencia Social. En 1936 se crea el Ministerio de Salud Pública; en 1945 se inicia la creación de los Centros de salud, con la cooperación del Servicio Cooperativo Interamericano de Salud Pública; en 1952 se inicia la cooperación con la OPS/OMS; en 1962 se establece la programación local bajo la influencia del Centro CENDES OPS; en 1980 se promulga el Código Sanitario; en 1994 se crea el Instituto Nacional de Salud; en 1996 se crea el Sistema Nacional de Salud. En el 2008 se inicia la aplicación de la APS como política de Estado, en general existen tres en niveles principales de prevención, dependiendo de la fase de la enfermedad, la **“Prevención Primaria”** medidas de prevención o fase antes de que el proceso de la enfermedad haya comenzado. La **“Prevención Secundaria”**: todas las acciones realizadas en la etapa temprana o enfermedad asintomática para detener el progreso de la enfermedad lo antes posible y, **“Prevención Terciaria”**, todas las medidas tomadas cuando la enfermedad se ha vuelto clínicamente manifiesta o avanzada, para prevenir o retrasar la muerte.

1.2. Estructura Orgánica

La estructura se encuentra delimitada como instrumento de gestión que ayuda a definir con claridad las funciones y jerarquías de las diferentes unidades para la toma de decisiones. Facilita el cumplimiento del Plan Estratégico y la coordinación institucional en estos niveles jerárquicos:

Ministro, Viceministros, Gerencias, Direcciones generales, Direcciones, Coordinaciones y los Departamentos. La adopción de denominación distinta, podrá ser definida en función a la naturaleza y las necesidades que deba satisfacer la institución en sus servicios públicos, conforme a los criterios y lineamientos establecidos en la reglamentación. Las funciones se jerarquizan en:

Ámbito de conducción: propio de las autoridades de la institución, vinculado a la toma de decisiones, conducción y supervisión, con responsabilidad política en el logro de los objetivos institucionales.

De línea o misional: directamente relacionado con la competencia y los fines de la institución.

Ámbito administrativo: la administración de los recursos de la institución, de conformidad con las regulaciones de administración financiera del Estado y,

Ámbito de asesoramiento, control y apoyo operativo para brindar soporte al cumplimiento de los fines institucionales.

1.3. Estructura Organizacional

La Institución cuenta con estructura organizativa para desarrollar procesos complejos a fin de cumplir su misión, desglosada en la misión específica de cada dependencia, vinculadas a los principios de la gestión ética, administrativa y misional transparente, a fin de cuidar y proteger la vida desde el momento de la concepción, como establece la Constitución Nacional:

Misión

Ente rector que coordina y ejecuta las políticas públicas de salud, con el propósito de garantizar la cobertura y el acceso para toda la población en forma equitativa, con un enfoque integral, inclusivo, unificado, sostenible, colaborativo y participativo.

Tembipota

Temimoĩmby Moakähára omohenda ha omopyendáva tesãi rekoguata tetãmba'éva, omboaje ha ohupytykávo opavave tetãyguárape, ikatu haguãicha oñeñangareko hekópe porã ha peteĩcha oipytyvõ ha ojeroike mayávape.

Visión

Ser reconocidos como institución de referencia, líder en Salud Pública, destacándonos por nuestra capacidad de respuesta humanizada, eficaz, eficiente y transparente, en coordinación con los otros sectores y promoviendo la participación activa de la comunidad.

Tembihecha

Ojehechakuaa haġua Temimoĩmby omyasãivaramo tesãi tetãmba'évape, rojekuaávo rombohováire yvyporaháicha, tembiapo porã ha tesakãme, joajúpe ambue temimoĩmby ndive, omokyre'ỹvo opavavépe oñemongu'e joja haġua.

1.4. Valores y Principios Éticos Institucionales

Los valores y principios éticos priorizados permiten un correcto relacionamiento de unos con otros, con los usuarios, con la comunidad nacional e internacional, a través de reglas que orientan la conducta de las personas, guiando las acciones humanas de la entidad, con los públicos internos y externos, soportan la gestión por medio de la comunicación, participación, coordinación e integración de esfuerzos entre los servidores públicos, en consonancia a las pautas subjetivas, personales, emocionales y discutibles que orientan el comportamiento humano en sus sentimientos, convicciones, propósitos personales y colectivos. El objetivo es obrar correctamente, de forma individual y colectiva, a través de prácticas comunes en el quehacer diario. Los principios Institucionales son las propuestas de ámbito general, basadas en leyes naturales, normas, objetivos, que regulan la conducta y administran las consecuencias de los comportamientos de los funcionarios, para que el sistema organizativo funcione, mejore el clima laboral, las relaciones humanas, el bienestar y seguridad social, el derecho a la superación personal, pero de ninguna manera en detrimento del derecho de los demás.

1.4.1. Orientación Estratégica

La estructura organizativa establecida en el “Viceministerio de Rectoría y Vigilancia de la Salud, Viceministerio de Atención Integral a la Salud y Bienestar Social, las Direcciones Generales Estratégicas y las Direcciones Generales de Apoyo”, implementa el Plan Estratégico Institucional como el instrumento de planificación de más alto nivel, el cual establece las directrices de gestión de la institución, contempla la visión, la misión y las funciones básicas de la institución, así como los valores y principios de la Política Nacional de Salud. Vincula la visión con la acción que fundamenta la forma proactiva del cumplimiento de los compromisos, para enfrentar la incertidumbre ante factores exógenos que impactan en el ambiente laboral, afectando la oportunidad de desarrollar los servicios de salud, dirigir y guiar el destino de la Institución, generando un mejor posicionamiento.

1.4.2. Directrices Institucionales

La máxima autoridad y la alta gerencia de la Institución mantienen estrecho relacionamiento de carácter misional y estratégico con el Poder Ejecutivo y con los otros poderes del Estado, en cumplimiento de lo establecido en la Constitución Nacional y las leyes, alineando las actividades de apoyo, coordinación, cooperación y control, de acuerdo al marco político vigente. En el mismo sentido mantiene relaciones con organismos e instituciones internacionales en asuntos relacionados con la investigación científica, comprometidos con el Buen Gobierno, ejecuta el Plan Estratégico promoviendo el desarrollo de los ejes estratégicos y las líneas transversales que se relacionan directa e indirectamente con sus deberes y atribuciones, a fin de formar una cultura de responsabilidad y respeto por la salud y la vida.

1.4.3. Prácticas Democráticas Institucionales y Toma de Decisiones

La institución promueve el fortalecimiento de las capacidades y habilidades de su talento humano, a fin de que sean capaces de identificar, analizar, valorar y administrar los riesgos, blindando la gestión institucional de los factores externos que amenazan la cobertura de los servicios y pueden evitar que la gestión sea eficaz y eficiente. Las buenas prácticas evitan retrocesos, liderazgos negativos o, autoritarismo, posibilita la prevalencia de los derechos, de la justicia, la equidad, el interés general, la transparencia por medio de la rendición de cuentas para el control social sobre la gestión, la calidad y resiliencia de las dependencias de la institución para el éxito de la gestión misional y administrativa.

1.4.4. Grupos de interés del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social

Constituyen las organizaciones, agrupaciones de personas, comunidades y población en general, quienes tienen como objetivo influir en las decisiones de la institución sobre diferentes aspectos de los servicios, con incidencia en el funcionamiento institucional, a fin de satisfacer sus intereses que las demandas sean agregadas en las políticas públicas o que se establezcan los mecanismos por medio de leyes, para responder a sus necesidades comunitarias. Los grupos de interés son tomados en cuenta por las autoridades a fin de cumplir con los cometidos, pudiendo ser internos y externos, conforme a la naturaleza de sus funciones. Son potenciales Grupos de Interés las asociaciones de pacientes, representantes familiares, cuidadores, acompañantes, tutores legales, sociedades y asociaciones científicas, profesionales de la salud, instrumentalistas. Institutos y Universidades de carreras sanitarias, Industria Sanitaria, Tecnologías Sanitarias, fabricantes de Productos Sanitarios, Centros y Universidades de investigación en salud, Centros de Investigaciones Oncológicas y de otras enfermedades graves, Fundaciones de Ayuda Social a Pacientes, Fundaciones de donación de Equipos e instrumentales Médicos, otros.

1.4.5. Gestión de Recursos Financieros, Materiales, Tecnológicos, Recursos y Talentos Humanos.

La gestión de recursos se da a través de una planificación adecuada, dirección y control de la ejecución presupuestaria, calidad del gasto, correcto uso de los recursos financieros, materiales, tecnológicos, de los recursos humanos en lo que respecta a remuneraciones, multas y del talento humano, referido a la capacidad y habilidad de la institución para lograr los objetivos establecidos en la misión institucional, a fin de mantener la estabilidad financiera para cumplir metas por medio de estrategias para lograrlos. En la gestión de riesgos financieros es aplicado estrategias, si los insumos y productos importados aumentan en forma relevante sobre el nivel de costo planificado para la cotización, incide negativamente en la importación de productos farmacéuticos, laboratoriales, equipos u otros, afectando la calidad de productos licitados o, la cantidad de las adquisiciones. En cualquiera de los casos, el detrimento final es para los usuarios. Aplicar criterios de racionalización en las estructuras administrativas, determinadas en función a la naturaleza y necesidad de la institución, en proporción a la complejidad de sus labores y los recursos requeridos para alcanzar las metas institucionales, de conformidad con los criterios establecidos en la Ley de Administración Financiera del Estado y sus reglamentos, (UAF's: Unidades de Administración y Finanzas - SUAF's: Subunidades de Administración y Finanzas de las instituciones públicas).

1.4.6. Estructura Organizativa para la Gestión Ética

La estructura organizativa se fundamenta en el modelo de gestión ética para el desarrollo del talento humano, a fin de cumplir su misión institucional, conforme a los requisitos y procedimientos.

La Ética de los Deberes: permite que en los servicios de salud se respete la dignidad humana, intensificado en

la relación médico/usuario, enfermería, profesionales de laboratorios, auxiliares de diagnósticos, en el marco de la actividad profesional. Cumplir y hacer cumplir lo que establece la Constitución Nacional, las leyes, los reglamentos y protocolos que en su consecuencia se dicten, en cómo actuar con principios éticos, con honestidad, probidad, rectitud, buena fe y austeridad, a fin de velar por la satisfacción de los usuarios de servicios de salud.

La Ética de los Derechos: la Institución reconoce que todas las personas tienen una mismadignidad y unos mismos derechos, independientemente de la raza, la cultura, la política, la religión, el género, el nivel social u otros, aún más en los servicios de salud, son considerados los derechos humanos como el gran marco ético para las actuaciones, en la convivencia laboral de modo que las acciones para realizar los intereses de unos, no puedan ejecutarse en detrimento de la dignidad de otros, teniendo a consideración a los profesionales destinados para la atención, a los usuarios y acompañantes, con base al principio de igualdad de los derechos, derecho a la privacidad y confidencialidad, consentimiento y asentimiento informado.

La Ética de la Responsabilidad: la Institución gestiona la salud pública responsablemente y conduce o delibera los cursos de acción, evaluar las posibles consecuencias y hacerse cargo de ellas, detectando, previniendo o mitigando los efectos de las condiciones que afectan a la salud, comprometida con los valores y principios de una entidad democrática, a través de una participación efectiva y decisiva de todos los subsistemas que integran el Sistema Nacional de Salud, así mismo, la implementación de acciones para transparentar los procesos administrativos y financieros. **La Ética del Cuidado:** orientación estratégica de los servicios para la protección de la salud, respeto por los derechos humanos, extrapolado en los diferentes aspectos considerados en el Juramento Hipocrático o Promesa del Profesional Médico.

“Como Miembro de la Profesión Médica, Prometo Solemnemente”:

Dedicar mi vida al servicio de la humanidad;

Velar ante todo por la salud y el bienestar de mis pacientes;

Respetar la autonomía y la dignidad de mis pacientes;

Velar con el máximo respeto por la vida humana;

No permitir que consideraciones de edad, enfermedad o incapacidad, credo, origen étnico, sexo, nacionalidad, afiliación política, raza, orientación sexual, clase social o cualquier otro factor se interpongan entre mis deberes y mis pacientes;

Guardar y respetar los secretos que se me hayan confiado, incluso después del fallecimiento de mis pacientes;

Ejercer mi profesión con conciencia y dignidad, conforme a la buena práctica médica;

Promover el honor y las nobles tradiciones de la profesión médica;

Otorgar a mis maestros, colegas y estudiantes el respeto y la gratitud que merecen;

Compartir mis conocimientos médicos en beneficio del paciente y del avance de la salud;

Cuidar de mi propia salud, bienestar y capacidades para prestar una atención médica del más alto nivel;

No emplear mis conocimientos médicos para violar las libertades ciudadanas, ni siquiera bajo amenaza,

Hago esta promesa solemne y libremente, empeñando mi palabra de honor. (Extraído de la Asamblea General de la AMM, Chicago, Estados Unidos, octubre 2017.

(Fuente: Adoptada por la 2ª Asamblea General de la AMM Ginebra, Suiza, septiembre 1948. Enmendada por la 22ª Asamblea Médica Mundial, Sydney, Australia, agosto 1968. La 35ª Asamblea Médica Mundial, Venecia, Italia, octubre 1983. La 46ª Asamblea General de la AMM, Estocolmo, Suecia, septiembre 1994. Revisada en su redacción por la 170ª Sesión del Consejo, Divonne-les-Bains, Francia, mayo 2005. Revisada por la 173ª Sesión del Consejo, Divonne-les-Bains, Francia, mayo 2006 y Enmendada por la 68ª Asamblea General de la AMM, Chicago, Estados Unidos, octubre 2017 u otra versión que entre en vigencia)

En la misma connotación se desarrollan los procesos administrativos y financieros en la administración de los recursos, procurando la distribución justa y equitativa a las dependencias de la institución, conforme establecen las leyes, las normas, las políticas de gestión ética.

CAPÍTULO II.

2. BUEN GOBIERNO

2.1. Buen Gobierno y el Buen Gobierno Institucional

En el buen gobierno, los directivos asumen la responsabilidad ante las altas autoridades sin derivar a sus subordinados dicha responsabilidad sin causa objetiva suficientemente evidenciada. Promueve el interés general, la participación ciudadana, la equidad, la inclusión social, el respeto de los derechos humanos, los valores y los procedimientos, articula tres tipos de reglas de conducta, las vinculadas a la naturaleza democrática desglosado en el Plan Estratégico Institucional, la ética gubernamental bajada en la gestión del desempeño y uso de los recursos institucionales y, la gestión pública en sí, en procura de instituir una imagen confiable. Las altas autoridades ejercen sus competencias sin incurrir en conductas contrarias a la ética, actúan de acuerdo con los principios de legalidad, eficacia, celeridad, equidad y eficiencia, privilegiando el interés general y los objetivos del Estado para: a). “Incrementar la credibilidad, la confianza y la gobernabilidad en los diferentes grupos de interés. b). Crear un clima interno de reglas claras y precisas que definan las expectativas de comportamiento de la alta dirección. c). Generar un estilo de dirección unificado, alineamiento de todo el equipo directivo bajo los mismos parámetros de comportamiento. d). Propiciar la confianza interna entre los miembros del equipo directivo e). Fortalecer una cultura corporativa orientada al cumplimiento de los fines del Estado. f). Posicionar social y políticamente a la entidad y a sus integrantes, otorgándoles reconocimiento y representatividad”, conforme al Manual de Ética Pública Pág. 176. En el Buen Gobierno Institucional, los responsables toman decisiones a través de disposiciones de autorregulación para una gestión eficiente, eficaz, innovadora, equitativa, integra y transparente para la adecuada rendición de cuentas por medio de la participación ciudadana en la formulación, implantación y evaluación de las políticas en forma permanente. Del presente Código de Buen Gobierno, cada dependencia de la Institución, prioriza los principios y prácticas **éticas** a desarrollar, de acuerdo a sus aspectos críticos.

2.2. Acciones para el Buen Gobierno Institucional

La institución expone los principios de Buen Gobierno redactado en forma genérica acorde a la naturaleza a los Viceministerios de Rectoría y Vigilancia de la Salud, de Atención Integral a la Salud y Bienestar Social, de las Direcciones Generales Estratégicas y de Apoyo, integrando la esencia de las dependencias, sin descuidar la consideración de las personas en todas sus dimensiones, física, intelectual, social, emocional y espiritual, principios y valores que fortalecen los principios considerados desde la alta dirección como la colaboración, la innovación, la sostenibilidad, la transparencia, la rendición de cuentas, la participación ciudadana, la eficiencia, la integridad, la responsabilidad, la libertad, la moralidad y **lo que más identifica a los servicios de salud, el Principio de Vida y el Principio de Humanidad** los cuales conjugan las condiciones que más favorecen a la generalidad de las comunidades, con eficacia, eficiencia calidad y calidez humana, a fin de garantizar la respuesta a sus necesidades. Las buenas prácticas permiten ejercer el poder de conformidad con la Constitución Nacional, las leyes y las Pautas éticas Internacionales para la investigación y experimentación biomédica en seres humanos (OMS) en atención a principios políticos, jurídicos, de equidad, autonomía, confidencialidad, de respeto a la dignidad, solidaridad, honestidad, lealtad, justicia, consentimiento y asentimiento informado, en los procesos de atención médica.

2.3. Buen Gobierno, las Pautas de Aplicación y Prácticas Antiéticas

La Institución se adhiere a un conjunto de principios y valores morales para la toma de decisiones sobre la atención humanizada, la gratuidad, las buenas prácticas de Laboratorio Clínico, que contribuyen a la generación de resultados confiables y oportunos para el diagnóstico, tratamiento y, seguimiento de la evolución de patologías. En tal sentido, se fortalece la promoción de prácticas éticas, valores y principios como estrategia de lucha contra la corrupción, las prácticas desencadenantes de negligencias profesionales, en atención a la **DECLARACIÓN UNIVERSAL SOBRE BIOÉTICA Y DERECHOS HUMANOS**, UNESCO 2005 para lo cual se establece el compromiso profesional especialmente de salud ante los usuarios de los servicios. La Contraloría Social está diseñada e implementada por las Direcciones Generales “Promoción de la salud”, “Descentralización en Salud”, “Entorno Saludable”, “Dirección Nacional de Salud de los Pueblos Indígenas” y “Atención Primaria de

Salud” (APS) como puerta de entrada al Sistema Nacional de Salud, implementados en dieciocho Regiones Sanitarias, como mecanismo de participación e interacción ciudadana. La Institución realiza rendición de cuentas de las acciones realizadas y decisiones tomadas durante el desempeño, generando resultados confiables y oportunos para el diagnóstico, tratamiento y, seguimiento de la evolución de patologías. El compromiso con la promoción de prácticas éticas, como estrategia de lucha contra la corrupción, más aquellas prácticas desencadenantes de negligencias profesionales, en atención a la **“DECLARACIÓN UNIVERSAL SOBRE BIOÉTICA Y DERECHOS HUMANOS, UNESCO 2005”** para lo cual se establece el compromiso profesional ante los usuarios de los servicios.

Prácticas Antiéticas Inaceptables - Una Autoridad de la Institución Que:

- ✓ No honra la misión a su responsabilidad encomendada
 - ✓ Incumple con su rendición de cuentas
 - ✓ No toma en cuenta las necesidades de sus usuarios y funcionarios
 - ✓ Sus autoridades no valoran ni respetan a sus talentos humanos.
 - ✓ Ampara, facilita o, es cómplice de la corrupción.
 - ✓ Obstaculiza investigaciones competentes de interés institucional
 - ✓ Dificulta el acceso a la información del resultado de su gestión
 - ✓ Comete o permite la práctica de nepotismo o favoritismo.
 - ✓ Comete o permite la acumulación de cargos
 - ✓ Practica o permite la práctica de acciones que impiden el normal desempeño de funciones
 - ✓ Imponga un liderazgo negativo
 - ✓ Otorga remuneraciones sin la contraprestación adecuada de actividades
 - ✓ Reciba o permite que se reciba beneficios extrainstitucionales por cumplir la función
 - ✓ Permite que los funcionarios no realicen personalmente el trabajo a su cargo
 - ✓ Permite el uso de inteligencia artificial no informado y en forma irresponsable
 - ✓ Permite que prevalezca el interés particular
 - ✓ No administra y permite que se administre el secreto profesional incumpliendo normas
 - ✓ Divulgue o permita la divulgación de información confidencial de usuarios
 - ✓ No informa oportunamente de los riesgos a los objetivos institucionales.
 - ✓ Comete o permite que una autoridad utilice su influencia para ejercer presión
 - ✓ Comete o permite que se cometa acoso laboral
 - ✓ Practica o permite que los funcionarios realicen actividades políticas partidarias o de otra índole ajena a sus actividades, dentro de las instalaciones de la institución.
 - ✓ Cometa o permita usar la autoridad que provenga de su puesto para influir o afectar el resultado de alguna elección, cualquiera sea su naturaleza.
 - ✓ Ocupa su tiempo o permite ocupar el tiempo de la jornada de trabajo, material o información de la dependencia, para fines ajenos a la institución.
 - ✓ Viste o permite que se vista, portar o cargar insignias o uniformes de naturaleza proselitista dentro de la Institución
 - ✓ Recibe y permite que se reciba obsequios, propinas, comisiones o ventajas por ejecutar actividades de su responsabilidad como servidor público.
 - ✓ Acepte obsequios o prestaciones de parte de sus subordinados, por razones referidas al puesto que ocupa, mientras se encuentre en situación de dependencia.
 - ✓ Discrimina y permite la práctica discriminatoria de cualquier tipo al interior de la institución
 - ✓ Mantenga vínculos con personas físicas o jurídicas fiscalizadoras o, que se encuentra prestando servicios.
- (Manual de Ética Pública, Ley de la Función Pública y el Servicio Civil)

2.4. Fundamentos que integran el Código de Buen Gobierno

Los principios de legalidad, eficacia, celeridad, equidad y eficiencia, son los fundamentos en la administración

de los recursos materiales y financieros del Estado, evitando el uso impropio, protegiendo a la institución en el marco de sus competencias. La responsabilidad sobre la transparencia de los ingresos y los gastos, garantiza la integridad, la conservación y permanencia de los documentos y archivos oficiales, disponibles para los entes de control, con imparcialidad, objetividad y profesionalidad de los funcionarios, así mismo, la colaboración activa en investigaciones científicas, el combate a las prácticas clientelares, nepotistas, la pobreza, la exclusión social y cultural. El Código de Buen Gobierno y el Código de Ética, son dos instrumentos que establecen la forma adoptada por la Máxima Autoridad y el Nivel Directivo para guiar las acciones de la institución hacia el cumplimiento de su misión. El portal web de la institución tiene un apartado de fácil visibilidad para la realización de quejas, denuncias y reclamos, así mismo, se encuentra en funcionamiento la Oficina de Receptividad Institucional o Servicio de Atención al Usuario en las diferentes dependencias. En el mismo sentido, la Oficina de Anticorrupción, cuenta con los procedimientos y tratamientos necesarios para la atención y seguimiento de denuncias sobre **“supuestos hechos de corrupción.”**.

2.5. Comité de Buen Gobierno

El nivel directivo con responsabilidad en la aplicación y evaluación del Código de Buen Gobierno, es la autoridad administrativa principal. Los funcionarios públicos están sometidos al control social, político, fiscal y disciplinario, e internamente al control disciplinario interno, evaluado por el sistema de control sobre el desempeño, con el objetivo de lograr eficacia y eficiencia en la gestión administrativa y misional. La conformación y Funciones del Comité de Buen Gobierno son establecidos por medio de un Acto Administrativo, los integrantes del Comité podrán ser los mismos que integran el Comité de Ética, el periodo de duración del Comité es anual. La propuesta de revisión del Código y remoción de un miembro compete a la alta dirección por causas justificadas.

2.6. Perfil de los Miembros del Comité de Buen Gobierno:

Los miembros del Comité reúnen como mínimo el siguiente perfil: a) Tener reconocida calidad moral y ética. b) Gozar de buen nombre y reconocimiento por su idoneidad profesional e integridad. c) Poseer conocimiento del Código de Ética Institucional y, d) Ejercer liderazgo.

2.7. Elaboración del Código:

El liderazgo corresponde al representante legal de la entidad pública, Ministro/a, la formulación, procedimientos, métodos es efectuada sobre la base de las normas constitucionales y legales, así como de los lineamientos que se plantean en los documentos estratégicos de la entidad, por lo cual es necesario que se consulte de manera permanente durante todo el proceso de elaboración.

2.8. Procedimientos Métodos y vigencia:

- a) Proceso de sensibilización corporativa para la alta dirección
- b) Acuerdos básicos para la formulación y elaboración del código de buen gobierno
- c) Borrador socializado por un plazo de 15 días para su análisis y sugerencias
- d) Aprobación y adopción formal del código de buen gobierno;
- e) Difusión, divulgación, socialización y sensibilización del Código de Buen Gobierno y, Medición de gobernabilidad.

2.9. Vigencia del Código de Ética:

Periodo 2025 / 2028, cumplido el plazo se someterá a revisión y actualización. En sus aspectos relevantes se espera que trascienda a dicho periodo y forme parte de las políticas de Estado y se instituya en la cultura de la Institución. Un compromiso esencial del Plan Estratégico Institucional, es abordar la complementariedad de esfuerzo. Si las leyes, normas, políticas continúan vigentes en el año 2028, por medio de un acto administrativo se confirma vigencia, o se anexan nuevas implementaciones. (políticas, compromisos o reglamentos internos).

CAPÍTULO III.

3. POLÍTICAS GENÉRICAS DE LA INSTITUCIÓN

Las políticas adecuadamente formuladas y desarrolladas permiten resolver los problemas institucionales, combatir la corrupción, propiciar la participación, el respeto por la ley y el derecho. Son expuestas a modo de presentación en forma abreviada, in extenso se deberá consultar en los documentos de referencias.

3.1. POLÍTICA NACIONAL DE SALUD

“La Política Nacional de Salud es un conjunto de enunciados que orientan el rumbo de las determinaciones y acciones que el Estado Paraguayo está decidido a realizar para garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud de todos los habitantes del Paraguay, el país se compromete a responder al acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud que se encuentran en el núcleo de los desafíos contemporáneos”.

3.2. POLÍTICAS DE DIRECCIONAMIENTO INSTITUCIONAL

Ejercer la autoridad sanitaria en todo el territorio nacional, dirigir la política de salud, vigilar y evaluar los programas que permitan evitar conflictos de intereses, que desde altos cargos no intervengan en las decisiones de otras dependencias a favor de sus intereses privados, de familiares directos, o intereses compartidos con terceras personas, que facilite información privilegiada o usar en beneficio una información confidencial o de carácter institucional que conozca por razón de su cargos, a fin de evitar el uso abusivo del poder.

Cumplir la Constitución, leyes y normas, dar calidad al gasto, tener trato adecuado, digno y respetuoso con los funcionarios, con otros servidores públicos, usuarios de servicios, contratistas y proveedores, promover en cada dependencia los principios éticos y valores a desarrollar como prioridad, conforme a las necesidades particulares de las dependencias, seguimiento a la implementación y riguroso cumplimiento de los aspectos integrados en el presente Código para asegurar su eficacia sobre el desarrollo de las competencias.

3.3. POLÍTICAS DE RECTORÍA Y VIGILANCIA DE LA SALUD

Alinear la acción al marco jurídico de la Rectoría y la Gobernanza con la participación activa en todas las propuestas legislativas presentadas por otros sectores, por medio de mecanismos legales y regulatorios, que afecten al sector salud y al bienestar social, en la capacidad de planificar, monitorear y evaluar en forma transversal, con participación y coordinación intersectorial, en todos los niveles del sistema.

Desarrollar planes, programas y proyectos para la ejecución de la Política Nacional de Salud y del sistema nacional de información en salud para la toma de decisiones oportunas y estratégicas, garantizando las asignaciones presupuestarias, potenciar y ampliar un sistema de gestión de calidad en salud.

Ejercer la rectoría y hacer cumplir las funciones para el Bienestar Social en el Sistema Nacional de Salud en todos sus componentes, la capacidad para impulsar y monitorear el proceso de implementación del acceso universal y la cobertura universal de salud para las acciones de Protección Social.

Articular la rectoría y la gobernanza de la atención primaria de la salud en redes integradas de acciones intersectoriales e interinstitucionales para el abordaje de determinantes sociales a fin de mejorar la eficiencia del sistema, mediante el aumento de la optimización del uso y debida preservación de los recursos.

Fortalecer la rectoría y la gobernanza para avanzar hacia la cobertura y el acceso universal de los servicios de salud con enfoque en la atención primaria de salud a través de los procesos institucionales, a fin de satisfacer las necesidades de servicios de salud de las comunidades.

Aumentar a resolutiveidad en todos los niveles de atención, con énfasis en el primer nivel de atención, para los espacios de mejora continua, en el marco de la construcción de una cultura de la calidad y calidez en la prestación de servicios, con participación activa de la comunidad.

Coordinar acciones interinstitucionales a efectos de facilitar el acceso a los servicios de salud de aquellos sectores más vulnerables y la promoción de un sistema de auditoría social de los servicios de salud a nivel nacional de las redes temáticas integradas, con involucramiento intersectorial, de acuerdo a la situación y necesidades de cada región sanitaria.

Promover un sistema integrado de información y análisis intersectorial que permita generar y sistematizar evidencias desagregadas por grupos de población según edad, sexo, condiciones de discapacidad, distribución demográfica, nivel socio económico, etnia y otras variables, para hacer abogacía a favor de la salud y disminuir las inequidades.

Articular acciones para la vigilancia de los factores ocupacionales y ambientales que puedan afectar los aspectos relacionados a la salud de la población, las medidas de mitigación y adaptación a los efectos extremos del cambio climático y de las emergencias y desastres naturales, con enfoque intersectorial y de gestión de riesgos.

Mejorar los mecanismos de coordinación para la vigilancia, control de los mecanismos de coordinación, y control integral de vectores, con medidas amigables al ambiente, control del sistema de comunicación social, con pertinencia cultural, étnica y criterios de accesibilidad, para el abordaje multisectorial de los determinantes sociales de la salud.

Focalizar las acciones en los grupos más vulnerables, fundamentados en las legislaciones vigentes mejorando la eficiencia del sistema de salud, mediante la optimización del uso y la debida preservación de los recursos en líneas de acción, asegurando la transferencia de recursos financieros al sector salud en tiempo y forma.

Articular acciones para la vigilancia de los factores ocupacionales y ambientales que puedan afectar los aspectos relacionados a la salud de la población (calidad del agua, del aire, residuos sólidos y líquidos, higiene, saneamiento básico, sustancias químicas), las medidas de mitigación y adaptación a los efectos extremos del cambio climático y de las emergencias y desastres naturales, con enfoque intersectorial y de gestión de riesgos.

Mejorar los mecanismos de coordinación, para la vigilancia y control de los mecanismos de coordinación, para la vigilancia y control integral de vectores, con medidas amigables al ambiente, control del sistema de comunicación social, con pertinencia cultural, étnica y criterios de accesibilidad, para el abordaje multisectorial de los determinantes sociales de la salud.

Focalizar las acciones en los grupos más vulnerables, fundamentados en las legislaciones vigentes, mejorando la eficiencia del sistema de salud, mediante el aumento, la optimización del uso y la debida preservación de los recursos en líneas de acción, asegurando la transferencia de recursos financieros al sector salud en tiempo y forma.

Elaborar, desarrollar e implementar la carrera sanitaria y desarrollar un plan integral de formación continua en concordancia con las prioridades de la Política Nacional de Salud, en el sistema de información estratégica para la gestión y planificación de recursos humanos, la rectoría y coordinación con las instituciones formadoras de personal de salud, para alinearlas curricularmente con las necesidades del sistema de salud.

Apuntar a la eficiencia, eficacia y transparencia, basado en datos generados por el sistema de información, en los recursos de cooperación externa e interna, en las prioridades de la Política Nacional de Salud, la gestión del talento humano en Salud de las líneas de acción, en el sistema de control y seguimiento en la aplicación de los recursos.

Implementar un plan de acción para asegurar la disponibilidad, distribución y utilización de los recursos humanos, orientada a las prioridades de la política de salud, a fin de responder a las necesidades de la población, articulando los mecanismos necesarios para proteger la actividad laboral del trabajador en los diferentes roles que asuma.

Implementar y Socializar los mecanismos de comunicación, coordinación y cooperación intersectorial, interinstitucional e intercultural, con fundamento en el marco legal vigente, priorizando problemas de salud y determinantes sociales de interés para los países limítrofes.

Promover acciones en el ámbito de la medicina legal (accidentes de tránsito, toxicidad, violencia, muertes, traslado de pacientes) para facilitar las acciones de intervención en las fronteras ante las autoridades pertinentes

Garantizar la primacía de los intereses de salud pública, asegurando la calidad, eficacia y seguridad de los medicamentos, dispositivos médicos, productos de diagnóstico, nutrientes y alimentos, que ingresan al sistema de salud, mediante la regulación y fiscalización efectiva de las autoridades sanitarias, asegurando la disponibilidad y la cobertura de los medicamentos esenciales, el financiamiento sostenible.

Ejercer el liderazgo y la gobernanza como autoridad sanitaria en sus diferentes niveles, para el acceso y prescripción, basadas en evidencias a servicios farmacéuticos y servicios auxiliares de diagnóstico conforme a normas, asegurando el uso racional de medicamentos y otras tecnologías sanitarias mediante la selección, incorporación y prescripción, basadas en las mejores evidencias científicas, la correcta administración, traslado y provisión de medicamentos a los servicios de salud, garantizando el control de calidad.

Desarrollar estrategias para el aseguramiento de la disponibilidad de recursos suficientes, delineadas a la Política Nacional de Medicamentos y normativas vigentes relacionadas, para el desarrollo y prescripción, basadas en las mejores evidencias científicas, la correcta administración, traslado y provisión de medicamentos a los servicios de salud, garantizando el control de calidad.

Desarrollar estrategias para el aseguramiento de la disponibilidad de recursos suficientes, delineadas a la Política Nacional de Medicamentos y normativas vigentes relacionadas, para el desarrollo y fortalecimiento de los sistemas de comunicación, información con criterios de accesibilidad, la fármaco vigilancia, reactivo vigilancia, monitoreo y evaluación de los sectores involucrados, impulsando la implementación de Mecanismos de adquisición diferenciadas para el sector salud en el marco de la función pública.

Desarrollar la capacidad de identificar y administrar los determinantes sociales en armonía con el ambiente, el hábitat específico de las comunidades donde importan la seguridad y la disponibilidad en el acceso al agua, la ocurrencia de fenómenos naturales riesgosos, la interrelación con otras especies, la contaminación de suelo y aire, el ciclo biológico del ecosistema.

Lograr cambios favorables en la situación de salud de las personas, la preservación del ambiente, y la calidad de vida de la población, creando intercambio de conocimientos, información y experiencias a nivel nacional e internacional, mejorando el acceso a la salud con caminos de todo tiempo, dotando de tecnología, conectividad y transmisión de datos a los establecimientos de salud en referencia a que la salud de las personas y las comunidades integran una dinámica cambiante, cuyo equilibrio depende de múltiples factores entre los que se destacan el Estado y el gobierno, la sociedad en su conjunto, los grupos humanos, las familias y cada persona.

Implantar temas específicos que hacen a los comportamientos que forman estilos de vida y la calidad de ambientes físicos y sociales sanos, seguros y de su convivencia armónica, protocolos, trámites burocráticos, planillas de control dinámicas, manejo político según criterio del gobernante en ejercicio en pos de la Integridad, la Transparencia, la Eficiencia y la Eficacia.

Garantizar la bioseguridad y biocustodia del paciente en el marco del cumplimiento del Reglamento Sanitario Internacional(RSI)2005 la buena práctica de la calidad científico-técnica, en sus dimensiones consideradas de forma transversal, para la seguridad del paciente de manera planificada para que en los procesos asistenciales se cubran riesgos de salud por medio del fortalecimiento para disminuir deficiencias, cumplir las medidas que disminuyan las probabilidades de que estos ocurran, a través de la promoción desarrollar el conocimiento y la cultura de la Calidad y la Seguridad de los pacientes entre los profesionales y los usuarios, en cualquier nivel de atención sanitaria.

Promover la investigación científica en el ámbito de la salud para mejorar la calidad de vida y reducir las inequidades, con un enfoque en la ética y la sostenibilidad, cumpliendo objetivos en valores, principios, lineamientos estratégicos y líneas de acción para el desarrollo de la investigación científica en salud, para mejorar la calidad de vida de la población, reducir las inequidades en salud, armonizar la investigación con el entorno natural, social y cultural.

Formular Políticas al interior de las Direcciones Generales de Manera Específica a su Misión y Visión.

Formular, Implementar, Desarrollar e Implantar

- Dirección General de Vigilancia de la Salud
- Dirección General de Control de Profesionales, Establecimientos y Tecnología de Salud
- Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición – INAN
- Servicio Nacional de Saneamiento Ambiental – SENASA
- Dirección General de Salud Ambiental – DIGESA
- Instituto Nacional de Ablación y Trasplante. INAT
- Dirección General de Descentralización en Salud – DGDS
- Servicio Nacional de Erradicación del Paludismo – SENEPA
- Dirección General de Promoción de la Salud
- Dirección Nacional de Salud de los Pueblos Indígenas. DINASAPI
- Dirección General de Laboratorio Central de Salud Pública
- Otras Direcciones generales creadas en forma posterior a la elaboración de este documento

3.4. POLÍTICAS DE ATENCIÓN INTEGRAL A LA SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

Implementar un conjunto de acciones coordinadas, complementarias para la atención integral a la salud expresadas en políticas, planes, programas, proyectos, estrategias, servicios que se materializan en atenciones dirigidas a las personas, las familias y comunidades para la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades prevenibles para el bienestar de las personas.

Promover el marco que orienta la propuesta de énfasis en la prevención de la enfermedad, el fortalecimiento de la estrategia de acceso universal a la salud, la cobertura universal integrados desde el programa de vacunación, la capacitación del servicio público y la consideración de los potenciales usuarios de servicios de salud.

Desarrollar el enfoque de respuesta a los determinantes sociales culturales, religiosos, epidemiológicos, el acceso a aguas mejoradas, étnicos, hábitos saludables, sedentarios, ambientales, socioeconómicos, servicios de atención en salud, biológicos, político, educativo y, agrícolas.

Fortalecer las puertas de acceso a los servicios de atención primaria de la salud por medio de las atenciones de las Unidades de Salud de la Familia funcionando las 24 hs, todos los días, dando respuesta a los consejos locales de salud a cargo de los líderes comunitarios, impartiendo equidad en salud como filtros de acceso.

Implementar y desarrollar una Red Integrada e integral de Servicios de Salud, reduciendo ostensiblemente los gastos de bolsillo y otros desembolsos directos de los usuarios a fin de garantizar beneficios similares para todos los grupos de la población.

Intensificar la promoción de la salud, realizada por la gente y con la gente, en los diversos ámbitos de su vida cotidiana, en donde vive, trabaja, estudia o se recrea, como proceso tendiente a lograr el uso adecuado de medicamentos.

Fortalecer el vínculo entre el equipo de salud de la familia y la comunidad, realizando acciones educativas, de promoción, de prevención, y vigilancia de acuerdo a la planificación del equipo de salud de la familia. Tienen un área geográfica de acción definido o micro territorio que deben cubrir.

Eliminar las Barreras de tipo geográfico, económico, socio cultural, administrativo y de género que retrasa o impide la atención oportuna, un tratamiento adecuado en la mayoría de los casos, implementando un conjunto de normas y procedimientos que definan esquemas de servicios de salud por niveles de atención, orientados a entregar servicios en función de las expectativas y necesidades de la población, definiendo un modelo preventivo y uno curativos o paliativo que distribuya la cartera de servicios.

Medir el grado de satisfacción del usuario de la atención recibida, el grado en que los servicios de salud prestados a personas y poblaciones aumentan la probabilidad de lograr los resultados sanitarios deseados y en coherencia con los conocimientos científicos del momento, por el tiempo de espera en las consultas y en las urgencias

Desarrollar actividades de promoción y prevención en ámbitos específicos de la vida cotidiana según necesidades del ciclo de vida, edades y funciones.

Fortalecer la gobernabilidad a través de las condiciones que hacen factible a un administrador el ejercicio del poder que formalmente se le ha entregado para el cumplimiento de los objetivos y fines.

Adaptar los mecanismos de planificación y asignación presupuestaria para un plan financiero de corto, mediano y largo plazo, de acuerdo a la urgencia que requiere cada una de las atenciones en salud, y los objetivos de la cobertura universal de salud, apuntando a una asignación presupuestaria de acuerdo a las características regionales y locales propias, en el afianzamiento de las Redes de Servicios de Salud. modernizar los sistemas de información en salud, enfocado en la calidad de los datos para la toma de decisiones gerenciales.

Establecer un nomenclador universal asignando a cada institución un código identificador para los problemas comunes, elaborando un diagnóstico situacional y un plan de mejora institucional, buscando eficiencia, transparencia e integridad para responder adecuadamente ante sus grupos de interés, asegurando un comportamiento ético institucional.

Desarrollar el gobierno abierto como conjunto de prácticas a través de las cuales los gobiernos democráticos se relacionan con la ciudadanía, aplicando los principios de conversación permanente, en el sentido doble: escuchar y responder, un modelo democrático con nula o muy baja inversión de su fuerza de seguridad pública con alto nivel de educación, abierto, transparente en el sentido de que rinde cuentas y pone a disposición de la ciudadanía la información pública.

Planificar, organizar, coordinar, dirigir y brindar asistencia técnica y evaluar cada una de las etapas del ciclo logístico de la selección, estimación de necesidades, adquisición, almacenamiento, distribución y uso racional de los medicamentos, insumos esenciales y equipos médicos; así como el monitoreo, control, supervisión, evaluación y manejo de la información en las dependencias y establecimientos del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

Desarrollar las Redes Integrales de Prestadores de Servicios de Salud, como conjunto articulado de prestadores de servicios de salud u organizaciones funcionales de servicios de salud, públicos y privados; ubicados en un ámbito territorial de acuerdo con las condiciones de operación, específicamente en Redes de salud para contribuir en la prevención, promoción y atención de las enfermedades crónicas no transmisibles como la diabetes, la hipertensión arterial y las cardiovasculares, que son la principal causa de morbilidad en el país y en el mundo.

Estimular la reorganización de todos los niveles de atención, considerando la Estrategia de Atención Primaria de la Salud como eje estructurante de la organización del sistema de salud público y al primer nivel de atención como espacio primordial de su vínculo con la población en Redes de salud.

Implantar en el modelo de Redes Integradas de Servicios de Salud a la enfermería, como parte integral del sistema de atención de salud, en la promoción, la prevención de la enfermedad y los cuidados que se prestan a quienes padecen enfermedades físicas, mentales, y a las personas discapacitadas de todas las edades, desarrollando la atención primaria de salud orientando a estructuras y funciones hacia los valores de la equidad y la solidaridad social, el derecho de todo ser humano a gozar del grado máximo de salud que se pueda lograr sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social.

Coordinar un enfoque de la salud que incluye a toda la sociedad, con el propósito de garantizar el mayor nivel posible de salud y bienestar y su distribución equitativa mediante la atención centrada en las necesidades de la gente tan pronto como sea posible a lo largo del proceso continuo que va desde la promoción de la salud y la prevención de enfermedades hasta el tratamiento, la rehabilitación y los cuidados paliativos, y tan próximo como sea posible al entorno cotidiano de las personas.

Mejorar la equidad y el acceso a los servicios de salud, el desempeño en la atención de salud, la rendición de cuentas de los sistemas sanitarios y los resultados de salud, factores directamente relacionados con el sistema de salud y el acceso a sus servicios, implantar el enfoque de que la APS es fundamental para que los sistemas de salud sean más resilientes en situaciones de crisis, sean más dinámicos en la detección de los primeros signos de epidemias y estén más preparados para actuar y dar temprana respuesta a los aumentos en la demanda de servicios.

Enfocar atención universal en Salud como un llamado a la acción para intensificar y acelerar los esfuerzos para lograr la salud universal para reafirmar que la salud es un derecho para que todas las personas tengan acceso y cobertura a servicios de salud integrales y de calidad, y a intervenciones para abordar los determinantes sociales de la salud, sin tener dificultades financieras.

Transformar el sistema de salud, eliminando las barreras de acceso y gestionar el aumento de la asignación para el gasto público en salud e invertir recursos en el primer nivel de atención, necesario para lograr la salud universal, a fin de dar atención a las condiciones de salud de la población por medio del desarrollo del sistema de salud, abordando la estructura y cobertura, sus fuentes de financiamiento, el monto y distribución del gasto en salud, los recursos físicos, materiales y humanos en las actividades.

Desarrollar políticas para potenciar las capacidades de las comunidades, en beneficio de la salud, concienciando sobre la responsabilidad compartida entre el Estado, las instituciones del sector, las personas, los diversos grupos humanos y la sociedad civil en su conjunto, concertadamente en el proceso de construcción de la salud física, mental y social de las personas en la reflexión y análisis de los actores diversos, un enfoque intersectorial e interinstitucional a fin de establecer consensos político-técnicos con amplia participación de la ciudadanía para su consolidación como Política de Estado.

Fortalecer la visión estratégica de liderazgo democrático, para construir de manera ascendente y sostenida una mejor salud para todos y por todos los habitantes del país, con equidad social, étnica, cultural, generacional y de género, libre de todo tipo de discriminaciones, en el precepto de que la Política Nacional de Salud es el marco de referencia que orienta las acciones en salud, en el resguardo del derecho y goce de la salud, derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social, este derecho se expresa en muchas constituciones nacionales incluyendo la de Paraguay y se articula en tratados internacionales.

Proteger responsabilidades del Estado en atención a que la Constitución Nacional establece artículos referentes a la salud y el derecho que deben ser observados, tales como un ambiente saludable; la maternidad y de la paternidad; la tercera edad; los derechos de las personas excepcionales; la protección contra la violencia; y la planificación familiar y de la salud materno infantil.

Desarrollar la equidad en salud referida a la ausencia de diferencias injustas en el acceso a servicios de salud integrales, referida a la forma en que una sociedad trata a sus miembros menos favorecidos, lo cual refleja el valor que confiere a la vida humana, asumiendo el compromiso de contribuir en el diseño y la aplicación de planes y programas en materia de desarrollo social que posibiliten el mejoramiento de la calidad y el nivel de vida de las personas, a través de los servicios sociales de atención integral, que garanticen el acceso, la gratuidad, la calidad y calidez de atención.

Garantizar el bienestar social de las personas en situación de vulnerabilidad, contribuyendo a la implementación de estrategias de atención, la prevención y promoción de la salud, el bienestar social y la calidad de vida

de las personas, consolidando programas y proyectos dirigidos a las Personas a fin de fortalecimiento de las acciones intersectoriales e interinstitucionales para el abordaje de los servicios sociales.

Formular las políticas al interior de las dependencias de manera específica a su misión y visión.

Formular, Implementar, Desarrollar e Implantar

Dirección General de Desarrollo de Redes de Servicios de Salud

Dirección General de Gestión de Insumos Estratégicos en Salud

Dirección General de Programas de Salud

Instituto de Bienestar Social – IBSOtras Direcciones generales creadas en forma posterior a la elaboración de este documento

3.5. POLÍTICAS DE LAS DIRECCIONES ESTRATÉGICAS

Desarrollar las políticas estratégicas de la Institución, integrando técnicas, instrumentos, liderazgo desde una alta posición de la estructura organizacional, de contenidos distintos dentro de la Institución, basados en la especialización, el análisis técnico y, sobre todo, el estudio de la competencia para el beneficio de los clientes internos y externos, aportando una metodología de análisis para decidir a dónde ir desde un punto de vista social, cultural, abreviar mecanismos de actuación, es la estrategia funcional del Equipo de profesionales altamente especializados.

Desarrollar las habilidades y los talentos en él contenidos, sus fuerzas creadoras para beneficiar a una comunidad de personas de una institución con una misión social, otorgando la debida importancia y responsabilidad a la hora de integrar los planes de acción con justicia, equidad y eficiencia, en el marco de una naturaleza práctica de habilidades específicas en la consideración ética y una sabiduría práctica como política estratégica de una Institución.

Efficientar la dirección estratégica como proceso mediante el cual el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social establece y logra sus objetivos a corto, mediano y largo plazo, utilizando sus recursos de manera eficiente y aprovechando las oportunidades que ofrece su entorno con enfoque holístico de como coordinarán los cargos de competencia la toma de decisiones operativas.

Desarrollar una visión estratégica a largo plazo, anticipándose a los cambios y tendencias del entorno de salud manteniendo relaciones responsables con organismos internacionales, multilaterales, de integración regional u otros, al establecer metas y objetivos claros, permitiendo que la institución pueda tomar decisiones informadas y medidas proactivas, fortaleciendo las alianzas estratégicas en materia de salud internacional, salud global y cooperación internacional, con base en las políticas e intereses institucionales del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, alineados a la política exterior del país.

Dar cumplimiento a la normativa vigente, la prevención y solución de conflictos, la mejora de las condiciones de los procesos administrativos y el respeto de los derechos de todos los sectores intervinientes para el progreso de beneficio del desarrollo socioeconómico del país, en un marco democrático y de diálogo social.

Aprovechar oportunidades emergentes, manteniéndose actualizado con las últimas tendencias, monitorear los resultados de avances obtenidos por la ciencia, mantener relaciones de intercambio de información con las sociedades médicas científicas, y realizar análisis para identificar oportunidades de los niveles de atención a fortalecer.

Orientar las acciones hacia la implementación de las buenas prácticas de buen gobierno, garantizando el acceso a la información pública y la participación activa de la sociedad en los procesos de rendición de cuenta y la coordinación de estrategias con instancias gubernamentales y actores sociales para la lucha contra la corrupción.

Proyectar una visión estratégica a largo plazo anticipándose a los cambios y tendencias en salud por medio de relaciones responsables con organismos internacionales, multilaterales, de integración regional u otros, con metas y objetivos claros que la institución pueda tomar decisiones informadas y medidas proactivas, fortaleciendo las alianzas estratégicas en materia de cooperación internacional, con base en las políticas e intereses institucionales, alineados a la política del Gobierno, el respeto de los derechos de todos los sectores intervinientes, en un marco democrático y de diálogo social.

Agregar valor al desarrollo de las políticas existentes en la Institución para alcanzar sus objetivos mediante la aplicación de una actividad sistemática y disciplinada para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control de la gestión del desempeño con la máxima integridad, objetividad, confidencialidad y competencia, libres de interferencias para definir el alcance de la actividad de control y evaluación, comunicar los resultados con la mayor objetividad e independencia posible, a fin de que la institución mejore su desempeño público.

Comunicar las informaciones importantes para el resguardo de la salud, como un proceso vital para el desarrollo del conocimiento que permita a las personas llevar a cabo cambios sostenibles tanto en las condiciones que afectan su salud, incluido factores sociales, medioambientales y económicos, para la prevención de una adecuada percepción de riesgo en el entorno, promoviendo transformaciones hacia conductas saludables, en la forma más humanitaria posible, mediante la realización y entrega de mensajes claros, para promover la salud de la comunidad.

Asumir con responsabilidad la administración de la comunicación y la información como bien público, exceptuando aquellas que por su naturaleza son clasificadas como información de carácter confidencial o sensible de los usuarios de los servicios de salud que se encuentra resguardada por normas vigentes que orientan la comunicación e información del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social en la construcción del respeto al derecho de todos los involucrados, fortaleciendo el sentido de pertenencia a la institución, de establecimiento de relaciones cordiales de diálogo y colaboración entre los funcionarios; entre los usuarios, los proveedores, contratistas y la comunidad, estableciendo procesos y mecanismos comunicativos para garantizar la interacción y la protección de la información confidencial.

Implementar e implantar las políticas de comunicación que incluya la información amparada en la confidencialidad que ordena la ley u otros reglamentos, referente a que ningún miembro de la institución debe, directa o indirectamente, utilizar información privilegiada y confidencial para sus propios intereses o de terceros, y facilitar la información pública conforme establece la norma al grupo de interés, implementando mecanismos de difusión de la información para que llegue de manera oportuna, actualizada, clara, veraz y confiable.

Formar una cultura de la rendición de cuentas de la gestión pública, con el objetivo de informar a la ciudadanía sobre el proceso de avance y cumplimiento de las metas contenidas en el plan estratégico, el detalle de la ejecución presupuestaria y otros datos relacionados con la función misional de la institución, conforme a la unidad jerárquica la consideración de mecanismos de la audiencia pública, con el fin de que la información de la actividad llegue a la ciudadanía, de acuerdo a la política de comunicación.

Orientar la gestión institucional hacia la excelencia de los servicios, la implementación de un sistema de Gestión por Procesos de acuerdo a la Norma de Requisitos Mínimos (NRM:2015) con criterios de calidad y encaminado a la mejora continua por medio de la evaluación e implementación de la norma y el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en las distintas áreas administrativas y misionales, a fin de promover la eficacia y eficiencia en el manejo de los recursos humanos, económicos, financieros y patrimoniales del Estado, a través de la adopción de una política de administración de riesgos.

Formular al interior de las Dependencias las Políticas

Específicas. Formular, Implementar, Desarrollar e Implantar

- Dirección General de Comunicación en Salud
- Dirección General de Relaciones Internacionales
- Dirección Nacional Estratégica de Recursos Humanos en Salud – DNERHS
- Dirección General de Planificación y Evaluación
- Instituto Nacional de Educación Permanente en Enfermería y Obstetricia – INEPEO Dirección
- Instituto Nacional de Salud – INS

3.6. POLÍTICAS PARA EL DESARROLLO ADMINISTRATIVO

Planificar, supervisar y evaluar las políticas, planes, programas de competencia administrativa y financiera de conformidad a las normativas de la Ley de Administración Financiera del Estado, en coordinación con otras instituciones de referencia a las ejecuciones presupuestarias.

Dirigir y coordinar el diseño de reglamentos internos de ajustes a las normativas de uso de recursos, viáticos, combustibles, vehículos, Caja Chica, otros, procedimientos y uso de formularios estandarizados, un sistema de información unificado, a nivel de las UAF's y SUAF's **que en si mismo represente el control interno de su utilización y de los resultados generados.**

Generar conocimiento sobre las buenas prácticas administrativas implementando mecanismos de comunicación e información sobre la utilización de los rubros, brindando la oportunidad de contrastar con los planes y programas de actividades misionales de las dependencias, a fin de dar seguimiento a dicha dinámica operativa, facilitar las fiscalizaciones, los análisis y evaluaciones de contraprestación de servicios como resarcimiento a los montos utilizados en estos conceptos en el marco del proceso de transparentarían en el uso de los recursos del Estado.

Implementar articulaciones estratégicas con las unidades administrativas de las dependencias a fin de implantar un asesoramiento y acompañamiento sistemático de respaldo al funcionario responsable de rendir cuentas sobre el uso de los recursos y necesidades de los servicios.

Coordinar la ejecución de las actividades cumpliendo normas financieras y administrativas en los debidos plazos y formas, a nivel institucional, organizando los objetivos de dominio administrativo como ser concretar la presupuestación en Recursos Humanos, en Tecnología de la Información, en los Servicios Financieros y, en la Gestión Administrativas entre otros.

Centralizar el acceso a las políticas para todo el personal, acceso directo a los procedimientos operacionales a fin de que todos los funcionarios estén informados de las expectativas de la Institución, por medio de los servicios de intranet, sitio web interno u otros, como lugar práctico y conveniente para almacenar electrónicamente todas las políticas y procedimientos del Ministerio de Salud pública y Bienestar.

Comunicar las políticas y los cambios de dichas políticas a los funcionarios en general y de manera directa y sistemática a funcionarios con designación a las actividades operativas administrativas y financieras de las dependencias, creando un correo electrónico institucional para acceder a las informaciones de interés general, con un enfoque proactivo para informar a los funcionarios de los cambios o la implementación de nuevos procedimientos.

Formar, capacitar y actualizar al funcionario sobre la aplicación de las políticas administrativas para mejorar la comprensión, el cumplimiento y orientar en forma sistemática a los nuevos servidores públicos por los medios más prácticos posibles, a fin de proporcionar información sobre la estructura financiera y administrativa en el marco de lo dispuesto en las normas del Ministerio de Economía y Finanzas referente a las competencias en materias de carácter fiscal, financiero, previsional, inversión, ejecución presupuestaria, endeudamiento, tesorería, contabilidad, tributario, arancelario, contrataciones públicas, administración y control de los bienes patrimoniales y las demás asignadas en la ley.

Establecer las expectativas políticas específicas del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social conforme a las metas históricas y las políticas básicas desarrolladas a fin de fortalecer la comprensión de los procedimientos, para su adecuada implementación a fin de mejorar los tiempos y formas de operar a fin de garantizar que todos estén al día en cuanto a las nuevas políticas y otros cambios.

Formular una guía para que los departamentos lleven a cabo una evaluación interna de las brechas entre las políticas administrativas, sus procedimientos asociados y las acciones colaborativas de los funcionarios que utilizan los recursos.

Relacionar la información y las herramientas administrativas y financieras adaptadas a las operaciones dinámicas de los servicios de salud a través de políticas relacionadas con la gestión de las operaciones de naturaleza puramente administrativa, dando atención a las brechas a través de planes y programas de acción priorizados para el abordaje de procedimientos operativos y los procedimientos de las actividades de control.

Orientar sobre cómo deben tomarse las decisiones y garantizar la disposición de recursos necesarios para realizar las actividades institucionales de manera que se cumpla con los procedimientos administrativos y programáticos conforme a lo establecido en las leyes y los reglamentos que rigen sobre la materia.

Armonizar las políticas operacionales administrativas y financieras con los tiempos de reabastecimiento de los servicios, con las correspondientes previsiones para situaciones de emergencias y desastres que surgen en las prácticas de atención a la salud, integrando las previsiones para las respuestas de contingencias en procesos eficientes y efectivos.

Aplicar un enfoque de mejora de la calidad en las directivas y ejecuciones operativas a través del desarrollo de actividades a las políticas de la organización desarrollado el método Planificar-Hacer-Verificar-Actuar en el marco de la herramienta del MECIP a efectos de mejorar los procesos de implementación e implantación de las políticas administrativas.

Formular al interior de las dependencias las políticas específicas

Formular, Implementar, Desarrollar e Implantar:

Dirección General de Recursos Humanos

Dirección General de Comunicación Estratégica en Salud

Dirección General de Administración y Finanzas

Dirección General de Tecnología en la información y Comunicación

3.7. POLÍTICA DE CALIDAD EN LA ESTRUCTURA FUNCIONAL

Desarrollar la estructura organizacional de alto nivel gerencial para el desarrollo efectivo de los ejes planteados en esta Política, así como la consideración de las normativas que contribuyan al fortalecimiento de los sectores y la protección de los derechos de las personas, a través de una coordinación interinstitucional eficiente a fin de trabajar en una visión común de Calidad de Atención en Salud con líneas de acción para el desarrollo efectivo de los ejes estratégicos articulando todas las instancias implicadas en la definición y elaboración de normativas para la incorporación de criterios y estándares de calidad de atención a ser cumplida por los prestadores de servicios de salud.

Establecer los mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación de la Política Nacional de Calidad en Salud, los mecanismos de evaluación de la percepción de calidad de la atención por parte de los usuarios de los servicios de salud, a fin de implantar la cultura de la calidad orientada al desarrollo de buenas prácticas en la atención de salud como conjunto de valores y prácticas como herramientas de calidad en el actuar diario.

Impulsar la inclusión de calidad y seguridad en los procesos de atención del Paciente en las mallas curriculares de formación profesional en salud, en la búsqueda de una mejora continua de la calidad de la atención, el control de los procesos continuos, periódicos, disciplinados y sistémico, integral a los efectos del cumplimiento de los estándares y las garantías de seguridad y calidad para la apertura y funcionamiento de las entidades prestadoras de servicios de salud, motivando la acreditación de los servicios prestadores de salud según estándares de calidad que cubren riesgos en salud, el establecimiento de mecanismos de financiamiento para dar sostenibilidad a los procesos de implementación de la política de atención en la medicina pública y privada.

Fortalecer la autonomía, la participación y la ética en los profesionales de la salud en la gestión de su conocimiento y pericia a través del modelo de Gestión Clínica y las Buenas Prácticas, promoviendo la elaboración y el uso de protocolos y guías para disminuir la variabilidad de los procesos asistenciales por medio de mecanismos para la conformación de estructuras organizacionales de calidad a nivel central, regional y local.

3.8. POLÍTICAS DE GESTIÓN ÉTICA

Políticas de Gestión Ética para el Direccionamiento de la Gestión Institucional

Leer in extenso en el documento de referencia.

“La gestión ética es la actuación autorregulada, orientada a asumir las responsabilidades frente a los grupos con los que se interactúa, implica entender a la organización como un sistema que internamente está integrada por subsistemas, interactúa con otros sistemas dentro de su entorno inmediato, y dirige sus acciones hacia la construcción de lo público, el mejoramiento de las condiciones de vida de la población y la generación de confianza en todos los públicos con los que se relaciona”.

3.9. POLÍTICA DE ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA

Orientar las actuaciones de las dependencias a través de un cambio esencial en las directrices de la gestión institucional, asumiendo con responsabilidad los compromisos, en procura del bien común en beneficio de las personas usuarias de los servicios de salud, en el marco de la constitución nacional, las leyes y reglamentos que orientan la prestación de un servicio público eficaz y eficiente.

Propiciar el desglose adecuado del Plan Estratégico Institucional (PEI) en las dependencias, estableciendo las políticas y estrategias de desarrollo que orientan la gestión y el financiamiento, a fin de concretar lo planificado en función a las capacidades del talento humano y la disponibilidad real de los recursos, vigilando que se rijan por los principios de prácticas éticas como la transparencia, la honestidad y, la confianza en el accionar al interior de las dependencias y durante el proceso de atención a usuarios.

Identificar a la institución a través de buenas prácticas, instaurando una cultura de buen trato por medio de un relacionamiento digno y respetuoso, sin discriminación conforme a directrices impartidas desde las leyes de la República, estratégicamente dirigidas las actuaciones para el logro de los objetivos, promoviendo medidas transversales que generen igualdad de oportunidades, una gestión pública eficiente y transparente, un ordenamiento y desarrollo territorial y, sostenibilidad ambiental, como requisitos fundamentales, los cuidados para resguardar la salud y la vida de los usuarios de servicios prohibiendo el uso de productos o la realización de procedimientos médicos no protocolizados, sin el consentimiento y asentimiento informado, en atención a lo establecido en la constitución, las leyes y reglamentos aplicables a la gestión y el desempeño mejorando la calidad de atención en materia de salud conforme a los estándares de calidad.

3.10. POLÍTICA DE LIDERAZGO

Promover el desarrollo dinámico de los procesos de la institución, a través del cumplimiento adecuado del Protocolo y Código de Buen Gobierno y el Código de Ética, en el respeto del derecho de las personas, la garantía de los entornos políticos internos y externos sigan siendo beneficiosos para el propósito, la cultura y las circunstancias cambiantes de la organización a fin de implantar adecuadamente la gestión ética, instituyendo los procesos éticos en el ámbito de los servicios, con indicadores de transparencia, integridad, eficiencia y calidad que legitiman los servicios demandados por la comunidad, en un marco de valores compartidos que promuevan los derechos humanos, el bien común y la dignidad de las personas, a fin de preservar las mejores prácticas éticas para cumplir los objetivos del quehacer institucional, en el marco de la Ley de la Función Pública, el Manual de Conducta Ética del Paraguay y del Código de Ética del MSP y BS.

Facilitar el acceso a los cargos a través de concursos de méritos y aptitudes al interior de la institución, a fin de desarrollar el “Principio de idoneidad”, gestionando las competencias necesarias, que permitan poseer la debida formación académica, valores personales y profesionales para influir en la forma de ser o actuar de las personas del equipo de trabajo, que permita el logro de objetivos institucionales, concretados con resultados de calidad para el impacto deseado a corto y mediano plazo.

3.11. POLÍTICA DE LOS VALORES ÉTICOS PERSONALES

Fomentar el valor de la honradez en el ejercicio de las funciones públicas, prevaleciendo el interés general sobre el interés personal o particular, como guía de la conducta que permite a los seres humanos convivir en armonía y alcanzar su mayor potencial personal y social en beneficio de la población usuaria de los servicios de salud, fortaleciendo la integralidad de la formación profesional a fin de desplegar la gestión ética que requiere la complejidad de la institución, a través de cambios en la cultura de las dependencias, constituyendo el modelo de gestión ética como transformación dinámica de los procesos con alta calidad técnica y operativa, reconociendo la gestión ética como el arte de combinar la existencia de las personas con sus derechos, responsabilidades en relación a las leyes y normativas institucionales.

3.12. POLÍTICAS DE LOS VALORES ÉTICOS INSTITUCIONALES

Planear y planificar la visión y misión de las dependencias fundamentado en principios Institucionales de carácter general, en el marco de las leyes o normas a ser cumplidas por todos los grupos ocupacionales para que el sistema organizativo funcione y genere un clima laboral que contribuya con la salud mental mediante el fortalecimiento de las relaciones humanas para lograr el bienestar y seguridad social, principios que otorgan el derecho a la superación personal, pero de ninguna manera en detrimento del derecho de los demás.

Implantar los valores y principios éticos Institucionales que permiten un correcto relacionamiento de unos con otros, entre todos los grupos de interés a través de reglas que orientan la conducta de las personas en sociedad, guiando las acciones de sus talentos humanos en el relacionamiento como entidad, con los públicos internos y externos.

Fortalecer los valores que inspiran y soportan la gestión de la entidad por medio de la integración de esfuerzos entre los servidores durante los procesos de interacción con los usuarios en los servicios accionando de forma coherente con las pautas personales que orientan el comportamiento humano para lograr resultados beneficiosos para todos, obrar correctamente, de forma individual y colectiva, a través de prácticas éticas comunes en el quehacer diario del servidor público, como suma de valores y principios éticos que transmiten la percepción de un buen gobierno institucional.

3.13. POLÍTICAS DE RELACIONAMIENTO ENTRE AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS

Adoptar conductas y comportamientos conforme a los valores de las personas altamente deseables como cualidades, que posibilite la construcción de una adecuada convivencia en el marco de la gestión ética, propiciando un ambiente saludable, de respeto por la dignidad humana, por medio de la interacción de las autoridades con los talentos humanos dependientes, de los funcionarios entre sí y con funcionarios públicos de otras dependencias del Estado, a fin de asegurar que cualquier relación se lleve a cabo bajo un estándar de comportamiento ético, dando cumplimiento a la política de la buena convivencia social.

3.14. POLÍTICAS DE RELACIONAMIENTO CON OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS

Asumir el compromiso en la construcción y consolidación de una gestión ética interinstitucional, integrado a la dinámica operativa de las instituciones en relacionamiento, los principios de liderazgo acordados entre los equipos directivos, los talentos humanos de las instituciones involucrados en el desarrollo de programas en cooperación, apegada al marco de legalidad en términos de compromiso con lo público, trabajo en redes, mejora continua, transparencia, eficiencia e integridad que conlleve a la adopción de una cultura hacia la

excelencia y las mejores prácticas para cumplir los objetivos institucionales en condiciones corporativas, implantando en los servicios de las diferentes dependencias un proceso de gestión ética para el buen gobierno.

3.15. POLÍTICAS DE RELACIONAMIENTO CON LOS GREMIOS ECONÓMICOS

Consciencia del rol que cumplen las asociaciones y los gremios al integrar el grupo de interés institucional, la defensa de sus intereses de manera legítima, su representación frente al Estado, definiendo los estándares de actuación y promoviendo iniciativas sociales, ambientales o de comunicación, que fortalezcan su naturaleza en el conjunto.

Facilitar la concertación de buenas prácticas para el relacionamiento con los gremios económicos como espacios de transacciones legales en libre competencia, a través de protocolos de relacionamiento y participación de diferentes sectores económicos que representan el grupo de interés institucional, protocolizando el relacionamiento con la asociación gremial, sean organizaciones de personas naturales o jurídicas, con el objeto de promover la racionalización, desarrollo y protección de las actividades que les son comunes, en razón de su grupo de interés, sea en la proveeduría de la industria farmacéutica, productos laboratoriales, químicos, productos alimenticios, de equipamiento e insumos.

Proceder en los casos en que los proveedores ejerzan presión a efectos de aumentar los precios, disminuir la calidad, la disponibilidad de los productos de uso en cantidades importantes en los hospitales, afectando a los usuarios y también a sus competidores en cuanto a la oportunidad de ofrecer los servicios en tiempo y forma acordada.

3.16. POLÍTICAS DE RELACIONAMIENTO CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

Desarrollar prácticas coherentes de carácter personal y profesional accionando de manera consecuente con la esencia de las relaciones humanas y la sensibilidad social sobre los recursos necesarios para la prestación de los servicios de atención a la salud, el talento humano involucrados en los servicios, en la red de gestión de recursos y relacionamiento con los proveedores, accionando con integridad, sin comprometerse bajo ninguna obligación financiera que puedan influir en la toma de decisiones y el desempeño de sus respectivas obligaciones, manteniendo el canal de diálogo abierto entre los servidores públicos y sus grupos de interés y, con las otras instituciones del Estado.

Aplicar medidas preventivas y desarrollar herramientas de control interno para identificar y accionar ante riesgos o hechos de situaciones en conflicto de intereses, condiciones en que los funcionarios públicos, en razón de sus cargos, podrían aprovechar para sí o para terceros las decisiones que tomen frente a distintas alternativas de conductas, orientaciones en el marco de las gestiones éticas impartidas desde el Viceministerio de Rectoría y Vigilancia de la Salud y el Viceministerio de Atención Integral a la Salud y Bienestar Social, lineamientos bajados en todas las dependencias y las áreas de relacionamiento directo.

3.17. POLÍTICAS DE RELACIONAMIENTO CON LOS OTROS GRUPOS DE INTERÉS

Internalizar que las personas o grupos de personas tienen impacto en la gestión institucional con otros grupos de interés, sea que afecta a la gestión interna, a los resultados o, afectados por las actividades de los servicios de una entidad u otra organización, lo convierte en grupo de interés institucional.

Establecer con el grupo de interés una serie de acciones y esfuerzos para comprender e involucrar a estos grupos en las actividades y la toma de decisiones de la Institución por medio de las buenas prácticas éticas, de este modo, el compromiso con los grupos de interés de reconocer el derecho a ser escuchados y atendidos en las competencias institucionales, promoviendo los debates internos que generen cambios en la cultura organizacional y en los resultados, implantando confianza en los grupos de interés, a través de la revisión del proceso en todas las etapas, la comunicación, la mejora de futuras relaciones.

3.18. POLÍTICAS SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES

Dar la atención necesaria a situaciones de conflictos de intereses generados cuando funcionarios, en razón de sus actividades en los servicios, toman beneficios incompatibles que podrían afectar de manera negativa el éxito de los objetivos y los propósitos institucionales; por tanto, para garantizar la integridad y la reputación de los funcionarios de la Institución, asegurar que los procesos no se vean afectados por conflictos de intereses para la toma de decisiones, adoptando herramientas para detectar y abordar dichos aspectos existentes o potenciales, tomando decisiones que excluyan a las personas de los procesos en cuestionamiento, dando a conocer la existencia de conflictos de intereses ante cualquier situación de interés personal que pudiera estar relacionado con las tareas que le son asignadas, a fin de que se permita el abordaje apropiado de dichos

conflictos, existentes o potenciales, por las instancias competentes, para lo cual se encuentran constituidos el Comité de Ética y el Comité de Buen Gobierno del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

3.19. POLÍTICAS SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES ENTRE INSTITUCIONES PÚBLICAS

Administrar los conflictos de intereses conforme a la naturaleza de los diferentes grupos ocupacionales, administrativos, médicos, contratistas y con los proveedores, quienes en el actuar cotidiano quedan expuestos a diferentes riesgos de intereses en conflictos, de manera permanente, situaciones para las cuales están los lineamientos regulados, asegurando la prevención a través de prácticas que deben evitarse para la prevención de conflictos de intereses, identificar y sancionar las conductas de los funcionarios de la Institución que hubieran cometido las siguientes prácticas no éticas estipuladas en la Ley de la Función Pública, Manual de Ética Pública del Paraguay y, el presente Código. Cuando el conflicto se genere entre instituciones públicas en las que, al menos una de las partes no se encuentre comprendida en el ámbito de aplicación del Poder Ejecutivo, se recurrirá al Tribunal de Cuentas de la Capital, que oír los argumentos de ambas partes y dictará resolución sobre las situaciones en conflictos.

3.20. POLÍTICAS INSTITUCIONALES ANTE PRESIONES POR PARTE DE CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

Formar y capacitar a funcionarios para administrar los intereses de la institución ante la forma en que los proveedores y contratistas presionan para posicionar su rentabilidad con miras a la sustentabilidad de su negocio, por medio de la presión lograr sus objetivos, requiriendo la construcción de alianzas de largo plazo, basados en la agregación de valor a nuestros procesos y productos al tiempo que la Institución alienta a adoptar prácticas sostenibles, para hacerlos parte de los sistemas de gestión.

Aplicar la misma política de relacionamiento con la Institución de todos los proveedores y contratistas con integridad en las transacciones, adoptando medidas de control interno que permitan evitar la comisión de delitos como lavado de activos, corrupción, financiamiento del terrorismo, y cohecho de funcionarios públicos y privados, manteniendo a su vez canales de comunicación abiertos y/o de denuncia, confiables y confidenciales, para que los proveedores y/o contratistas puedan comunicar incumplimientos a las políticas, normas generales u otros.

Ofrecer igualdad de oportunidades a las que deseen mantener relaciones comerciales con la Institución, mediante procesos de evaluación objetivos, confidenciales, con retroalimentación y análisis continuo del desempeño, de buenas prácticas comerciales responsables, un análisis integral de los productos ofertados y/o los servicios prestados, evaluando de manera conjunta costo, calidad, tiempo de respuesta, capacidad de adaptación, prestaciones, garantías, compromiso con la ética, compromiso con el desarrollo sustentable, y en general, considerando todos aquellos elementos que permitan respetar y valorar sus diferencias, de forma ecuánime y global con la Institución.

Dar cumplimiento a las condiciones de pago pactados en el marco de la normativa legal vigente y realizar las gestiones pertinentes para permitir un adecuado proceso de facturación, constatar la gestión en su efectividad y aplicabilidad en todos los procesos involucrados en la cadena de suministro, así también asegurar que no esté involucrado el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la esclavitud, la discriminación, los malos tratos y toda conducta que atente contra el bienestar y protección de las personas, como así también, el pago actualizados de sus compromisos laborales con sus empleados.

3.21. POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE PREVENCIÓN DE SOBORNOS

Asegurar el uso eficiente de los recursos de la Institución, evitar el fraude y el desvío de los mismos, concienciados sobre los efectos colaterales de recibir o dar regalos en el ámbito laboral con un determinado interés, lo cual afecte el desempeño de las funciones en actividades en proceso de la prestación de servicio a entregar, pudiendo generar un conflicto de intereses e incidir en las decisiones, tomando medidas de prevención en los procesos susceptibles de extorsión, de instigación al delito o, el soborno, denunciando las situaciones que pueden afectar a las partes involucradas, confrontar el conflicto de intereses, transacciones fraudulentas, el tráfico de influencia, la falsificación documental, permitir el blanqueo de capitales, compras de productos de ingreso ilegal, cualquiera de los aspectos mencionado en las operaciones de las dependencias de salud, ignorando el carácter prioritario del Interés general en el desempeño de los cargos públicos, el fundamento de aquello que conviene a todos de la misma manera, conforme a la dignidad humana, al servicio exclusivo de la población, con la finalidad del mejoramiento de la calidad de vida de toda la población.

3.22. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD FRENTE AL MEDIO AMBIENTE

Fomentar la responsabilidad social y ambiental con la comunidad, formular, coordinar y evaluar las políticas, planes y programas para la generación de valor público, a fin de precautelar el interés por el bienestar general sobre el interés particular, siendo uno de dichos valores fundamentales el cuidado del medio ambiente, para lo cual es relevante conformar el grupo estratégico de instituciones intervinientes que contribuyan con el

medio ambiente, desarrollar de manera responsable actividades que integran el quehacer institucional como el cumplimiento de las normativas de manejo de los desechos hospitalarios, desechos patológicos, reactivos, desechos fluidos biológicos y químicos, a través de acciones estratégicas de sostenibilidad ambiental, identificando y administrando los riesgos, interviniendo sobre dichos aspectos, conforme a las normativas vigentes, para minimizar el impacto en el marco del sistema de gestión ambiental que contribuyan a la adecuada clasificación y tratamiento de los desechos, reducir la producción de residuos, optimizar el consumo de los recursos y fomentar el ahorro de energía y agua, avanzando en la premisa de una perspectiva de responsabilidad social globalizada, evidenciada en los servicios de salud.

3.23. POLÍTICAS DE RELACIONAMIENTO CON LA COMUNIDAD

Aplicar en el relacionamiento con la comunidad valores y principios que faciliten la buena convivencia, la equidad como principio ético normativo en todos los servicios de salud que, asociado a la justicia, cubran las necesidades e intereses de personas en condiciones diferentes, en desventaja, a través del trato diferenciado en situaciones específicas para el logro de la igualdad en derecho, el trato justo a las personas, a partir del reconocimiento de las características específicas, eliminando cualquier actitud o acción discriminatoria, disminuyendo las barreras que impiden la plena participación de las personas al acceso en los servicios, velando por la vinculación efectiva de la institución con sus comunidades de interés, articulando la participación efectiva en la ejecución de planes, programas y proyectos que contribuyan al desarrollo humano y al bienestar de las personas, propiciando espacios de involucramiento con todos los sectores de interés.

3.24. POLÍTICAS DE RELACIONAMIENTO CON LOS ÓRGANOS DE CONTROL EXTERNO

Cumplir el fundamento Constitucional del Control por medio de la Ley de Administración Financiera del Estado en atención a que los sistemas de control se basan en el principio de la división de poderes y en los balances y contrapesos que deben existir en el ejercicio de las funciones, a través del control externo se constituye con la vigilancia del ejercicio del gasto público y el cumplimiento de los programas contenidos en el presupuesto.

Responder con gestiones transparentes a las preocupaciones de los ciudadanos frente al gobierno, que no se ejerce debidamente el control sobre el gasto público, que el uso del dinero no impacta en el nivel de vida de la población, supervisando el gasto público y desde esa perspectiva promover y fortalecer la responsabilidad sobre el origen y destino de los recursos públicos, a través de la fiscalización superior y el apego a los principios de rendición de cuentas, observancias que permiten elevar la credibilidad social sobre las instituciones, procurando ganar credibilidad ante una percepción de corrupción generalizada en la conducta de los servidores públicos, debido a la falta de sanciones ejemplares.

Controlar el gasto público por medio de un sistema de control interno que sirva de base para la rendición de cuentas ante el control externo de la Contraloría General de la República o de la Cámara de Diputados que cuenta con facultades para interpelar sobre la rendición de cuentas de las gestiones a los ministros, a fin de respetar el derecho del ciudadano de que las finanzas públicas sean controladas, fiscalizadas y auditadas, verificadas por sí mismos o por medio de sus representantes .

3.25. POLÍTICA DE LA EXISTENCIA DEL REFERENTE ÉTICO EN LAS DEPENDENCIAS

Establecer el perfil del referente ético con representatividad para el talento humano de la Institución, así mismo, en cada una de las dependencias, para sus funcionarios y los usuarios de los servicios de salud y los sectores involucrados en la gestión, para la adecuada administración de los riesgos vinculados a la gestión ética, adoptar mecanismos que permitan identificar, valorar y controlar los mismos, a través de la promoción de la cultura del autocontrol y prevención de riesgos para el logro de su misión institucional a través del cuidado y uso eficiente de los recursos.

Cumplir las normativas existentes, el control de los procesos institucionales, los ejes misionales, en el marco de una conducta ética con resultados beneficiosos para todos, generando y posicionando la existencia del referente ético tanto en el nivel central del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, como al interior de las dependencias, para otorgar identidad ética a la institución, a través de una visión holística de la dimensión humana, en cuanto a las motivaciones, sean económicas, emocionales, sociales, conforme la complejidad y multiplicidad de los servicios, con frecuentes casos graves o condiciones de comunidades en condiciones críticas de supervivencia para la contención efectiva y la resolución de situaciones problemáticas.

Administrar la inteligencia emocional para resolver situaciones problemáticas por uno mismo, cuando la situación requiere de una intervención coordinada de las dependencias o de las instituciones entre si, condiciones que, al darse de manera sistemática en el tiempo, pueda generar insensibilidad social que normaliza lo antiético y las condiciones sociales inhumanas, asumiendo decisiones y cambiando las condiciones cuando el exceso de la carga laboral afecta negativamente el desempeño institucional, de igual manera, si existe

inestabilidad en la estructura organizacional, si las autoridades no ejercen liderazgos positivos, si cuentan con antecedentes de corrupción o no reúnen el perfil adecuado para ocupar los cargos, accionar para que dicha autoridad no ejerza presión laboral que derive en acoso, o que de manera sistemática se permita la práctica de antivalores, instalándose como normal y legal una cultura institucional antiética.

3.26. POLÍTICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Propiciar la integración de las dependencias en la perspectiva de género como política laboral a fin de corregir las desigualdades entre mujeres y varones que, como sujetos de derecho deben gozar de iguales oportunidades y recursos para el desarrollo de sus actividades, para lo cual la Institución apuntará a la eliminación de brechas de género en referencia a las compensaciones y el acceso a niveles directivos, incidiendo en la toma de decisiones sobre las políticas y los programas, para que dicho lineamiento concilien con los intereses de la vida familiar y laboral, preservando el ambiente de trabajo libre de acoso laboral y sexual, aspectos que transpolados al ámbito de la atención a usuarios, impone el diseño de herramientas de abordaje y procedimientos específicos de relacionamiento que lo impida y, en caso contrario dichos actos o comportamientos serán sancionados conforme a lo establecido en la ley de la función pública, u otras de referencia, y según lo que establecen los manuales de gestión ética al respecto, los mismos procedimientos serán administrados en la discriminación, el acoso sexual y laboral de autoridades con sus dependientes y de funcionarios entre si.

3.27. POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Principios Rectores de la función pública, aplicables a todos los servidores públicos, sin distinción: Ley N°. 7445/2025 Art. 10. Leer In Extenso en el Documento de Referencia.

Son principios rectores de la función pública, aplicables a todos los servidores públicos, sin distinción: Ley N°. 7445/2025 Art. 10. Los principios son Legalidad, Igualdad de derechos, Igualdad de oportunidades, Eficiencia y eficacia: Mérito, Probidad y ética:

Desarrollar planes de incorporación del nuevo servidor público de manera planificada por grupo ocupacional, considerando una serie de variables que determinan las relaciones entre la institución y el servidor, a fin de impactar en el conocimiento y experiencia, asegurando la comprensión de los objetivos de la institución.

Incorporar a personas del índice de Gestión de Personas (IGP) desarrollando el conjunto de orientaciones y parámetros para la evaluación de la gestión de los funcionarios en su gestión pública, dando cumplimiento a la aplicación de las normativas vigentes en materia de modelo de gestión de los procesos comprendidos en una visión integral en la materia, en analogía a la igualdad de género como un derecho humano fundamental.

Establecer adecuadas directrices para el desarrollo del talento humano en todas las etapas de la vida institucional, selección, inducción e incorporación, evaluación del rendimiento, formación y conocimiento, las relaciones humanas, la salud y seguridad social, hasta el retiro del servidor público, efectuado en el marco de las relaciones instituidas entre los funcionarios y la institución, sobre necesidades organizativas para el fortalecimiento de las debilidades en la atención a la población usuaria de los servicios de salud.

Organizar los procesos de Gestión del Talento Humano de la Institución, a través de adecuadas relaciones laborales, en el planeamiento, el proceso de haberes a fin de posibilitar el desarrollo de las personas, como acción esencial para la resolución de situaciones problemáticas que inciden en el desarrollo de las personas y en el desempeño institucional, con visión incluyente para la incorporación efectiva de las Personas con Discapacidad (PcDs) en cumplimiento de las disposiciones vigentes en la materia, en analogía a la igualdad de género como un derecho humano fundamental.

Propiciar un clima organizacional con las condiciones apropiadas para formar el equipo de trabajo, disminuyendo las barreras culturales que limitan la cohesión grupal entre las diferentes áreas organizacionales, en resguardo de la igualdad de género, en un clima laboral equilibrado, a fin de resolver problemas conforme a la naturaleza de los sectores ocupacionales, conciliando los objetivos personales con los objetivos de la institución, a fin de contar con personas competentes y motivadas hasta el proceso de acogerse al retiro voluntario o, a la jubilación.

Impulsar el cambio cultural a fin de generar la adecuada disponibilidad de talento humano en competencia y motivación, para el logro eficiente de las metas institucionales, de manera a propiciar un clima laboral saludable por medio de relaciones humanas armoniosas, claras, equitativas y justas, que impacte positivamente sobre el enfoque coercitivo de la movilidad interna a una visión de perfeccionamiento personal y profesional a fin de mejorar el desempeño en el marco de un adecuado clima laboral, resolviendo problemas conforme a la naturaleza de los sectores ocupacionales, conciliando los objetivos personales con los objetivos de la institución, a fin de contar con personas competentes y motivadas hasta el proceso de acogerse al retiro voluntario o, a la jubilación.

Desarrollar la movilidad interna de los servidores públicos como transferencia de talentos y habilidades humana, en el entendimiento de que es una renovación en la integración funcional a nuevos desempeños, con enfoque de capacidad y flexibilidad de adaptación, voluntaria o gestionada, en atención a lo establecido en la constitución nacional sobre el derecho a disfrutar de un ambiente saludable en todas sus formas con un enfoque competitivo entre los servidores públicos a perfiles de puestos más especializados, promoviendo los talentos y habilidades a la oportunidad de concretar aspiraciones personales y profesionales que cambian a lo largo del desempeño.

Formar, capacitar y acumular conocimientos desde el entendimiento de las debilidades de las dependencias del Ministerio de Salud Pública y Bienes Social, a fortalecer, a través de la aplicación de métodos de trabajo y uso adecuado de las herramientas comunicacionales, orientados a fomentar el desarrollo del servidor público, contribuir a su crecimiento con el objetivo de mejorar su productividad en funciones conocidas o nuevas, aplicando conocimiento proactivo, potencializando las cualidades personales para el empoderamiento en el desempeño e incrementar la competitividad dentro de la organización.

Fomentar la investigación científica en salud pública en las dependencias del Ministerio de Salud Pública de tal manera a que dicha investigación realce, evidencie diagnostique las necesidades de la Comunidad y que los mismos sean veraces para la toma de decisiones concernientes a las Políticas Públicas en salud y cuyo fin sea promocionar la ciencia y la educación formadora en las dependencias incurriendo en la publicación del resultado obtenido, de tal manera que, puedan ser dignos de una representación que prestigie a la institución pública.

Promover el bienestar integral de los servidores públicos y de sus familias para el mejoramiento de los servicios por medio del desarrollo del Bienestar del Personal, a través de programa de salud, de movilidad laboral, deportes recreativos, culturales con enfoques inclusivos que permitan integrar a los talentos humanos, orientando la cohesión de las relaciones interpersonales de funcionarios de manera integral, fortaleciendo una cultura organizacional cimentada en los valores y principios desarrollados a través de los acuerdos y compromisos éticos, mejorando la cultura institucional, logrando satisfacción a través del trabajo, en la percepción personal o colectiva.

Desarrollar programas de salud e higiene mediante estrategias basadas en la educación sanitaria y en la participación de los grupos ocupacionales en todos los procesos vinculados al plan integral de la salud del servidor público y la población usuaria de los servicios públicos en todas las dependencias de la Institución, a fin de formar cultura de higiene ocupacional (ho) como prevención de las enfermedades ocupacionales o laborales generadas por causas o elementos físicos, químicos o biológicos que se encuentran en el ambiente de trabajo y que pueden afectar la salud y el bienestar, a través de la intervención conjunta de los involucrados.

Desarrollar programas interinstitucionales de orientación social sobre la prevención de accidentes que se producen por causa o consecuencia de la actividad laboral, difundiendo conocimientos, técnicas y habilidades relacionadas con la prevención de riesgos que afectan la salud humana como consecuencias de las condiciones laborales, describiendo las patologías derivadas del trabajo, sean enfermedades profesionales o enfermedades relacionadas con la actividad-.

Adoptar medidas de carácter preventivo, como así también, identificada la enfermedad, gestionar el diagnóstico, el tratamiento terapéutico y la rehabilitación, informando institucionalmente la valoración pericial de las consecuencias que tiene la patología laboral para la salud de los servidores públicos, dirigiendo las acciones corporativas de cumplimiento de normativas, impartidas como órgano rector, a fin de contribuir que sea cumplidos porque las instituciones públicas y empresas privadas cumplan con los procesos vinculados al plan integral de salud del trabajador.

Dar cumplimiento a través de acciones directas y por medio de una fiscalización de cumplimiento de indicadores por las empresas privadas, para un impacto corporativo en el control de enfermedades, de la salud mental, del clima laboral o accidentes que se producen a causa o consecuencia de la actividad laboral, aplicando medidas de prevención para disminuir el impacto de las consecuencias, administrando los riesgos que pueden afectar la salud humana debido a condiciones de trabajo y sus derivados, sean accidentes, enfermedades profesionales o enfermedades relacionadas con el trabajo, promocionando la intervención oportuna sobre dichas condiciones, accionando como mecanismo preventivo o, un diagnóstico responsable, tratamiento terapéutico y de rehabilitación conforme a la valoración pericial de las consecuencias.

Promocionar la realización de actividades físicas, mentales y las referidas a la ergonomía laboral, en los diferentes sectores ocupacionales, proyectando formas de asumir el compromiso de adaptar el trabajo a los servidores, a fin de preservar la eficacia, seguridad y el bienestar laboral, en atención a la carga física de la actividad, las irradiaciones o exposición a campos magnéticos, a fin de que la aplicación del esfuerzo general permita disminuir riesgos.

Presupuestar la organización de los servicios para la ejecución y evaluación de los procesos, implantando la política presupuestaria de otorgar beneficios a los servidores públicos, en el marco de un trato justo y equitativo para todos, incentivando el buen desempeño para alcanzar niveles óptimos de aprovechamiento que beneficien tanto a los usuarios de los servicios de salud, como al desempeño institucional, a través de la asignación de fondos para la operatividad de los procesos y la gestión de las obligaciones de pago.

Aplicar desde el planeamiento de los recursos humanos, la equidad y el respeto efectivo de los derechos de las personas desde un enfoque multidisciplinario de coordinación, a fin de contribuir a la mejora de la incorporación, el desarrollo y el bienestar de las personas fundamentadas en unas adecuadas relaciones laborales de quienes integran los equipos de trabajo, a través de la ejecución de las disposiciones establecidas, en concordancia con la disponibilidad presupuestaria, el compromiso asumido y los resultados alcanzados, en el marco del principio de igualdad entre quienes cumplen tareas similares en los mismos grupos ocupacionales, sin distinción de género por medio de procesos de compensaciones legales vigentes, conforme a los topes presupuestarios establecidos como límites a los gastos discrecionales.

Ejecutar estratégicamente el instrumento presupuestario de manera uniforme, con criterios técnicos, con la finalidad de simplificar los procedimientos para el eficiente uso de los mismos en materia de servicios personales, en un marco de referencia para la evaluación del cumplimiento de las políticas en los procesos del planeamiento, el diseño de indicadores de medición cuantitativo y cualitativo sobre la eficacia, la eficiencia, la efectividad o la calidad en el desarrollo de las acciones de corrección en la gestión y desarrollo del talento humano.

Optimizar los recursos, con base en el último reporte mensual de altas y bajas del personal, de manera que, las remuneraciones correspondan en forma personal e integrado a la composición del funcionariado en general en el marco de ejecución de la gestión de pago de haberes de los servidores públicos, mediante intervenciones estratégicas sobre las expectativas salariales de los servidores públicos y el acceso a los beneficios, fundamentado en la necesidad real de la institución para generar productos o servicios beneficiosos para la ciudadanía.

Dirigir las relaciones laborales pautadas por medio de acuerdos celebrados entre el Estado, el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social y el servidor público, con fundamento en el goce de sus derechos laborales establecidos en la constitución nacional, en un régimen jurídico uniforme para los distintos grupos ocupacionales, los límites determinados en la ley de la función pública, las leyes especiales vigentes y las que se dicten para regular las acciones, en resguardo de los derechos adquiridos, la responsabilidad en los casos de transgresiones, delitos o faltas cometidos en el desempeño de las funciones, de los cuales son personalmente responsables, de acuerdo a la relación de derechos, obligaciones y prohibiciones en el régimen disciplinario, a fin de desarrollar las relaciones laborales a través del control, fiscalización, la mediación y resolución de conflictos del personal.

Implementar las normativas que regulan las relaciones laborales en los diferentes niveles de la estructura jerárquica, debiendo cada servidor realizar personalmente el trabajo a su cargo en las condiciones de tiempo, forma, lugar y modalidad que determinen las normas dictadas por la autoridad competente, asistiendo puntualmente al trabajo y prestando servicios con eficiencia, diligencia, amabilidad, corrección, disciplina, acatando las instrucciones de los superiores jerárquicos relativas al trabajo que realiza cuando ellas no sean manifiestamente contrarias a las leyes y reglamentos, desde el principio de probidad administrativa, una conducta honesta en su desempeño, con preeminencia del interés público sobre el privado.

3.28. POLÍTICAS DE CONTROL INTERNO

Desarrollar, implementar, implantar y evaluar la efectividad del control interno de la gestión a fin de iniciar la acción de mejoramiento que, unida a las recomendaciones derivadas de las auditorías, permita planificar acciones que garanticen el mejoramiento continuo de la institución por medio del Plan de Mejoramiento Institucional como elemento de seguimiento para las acciones a desarrollar, ejecutado por cada uno de los servidores públicos para mejorar su desempeño y el del área organizacional a la cual pertenece, en un marco de tiempo y espacio definidos, para una mayor productividad de las actividades bajo su responsabilidad para lograr el mejoramiento continuo y el cumplimiento de los objetivos institucionales que integran las acciones, sus procesos, el desempeño institucional, establecidos en la norma de creación y la ley, teniendo en cuenta los compromisos adquiridos con los organismos de control fiscal, de control político y con las partes interesadas.

3.29. POLÍTICAS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión como establece el sistema de control interno, concebido en la Constitución Nacional para proteger los recursos, su adecuada administración ante posibles riesgos que los afecten, facilitando que la institución disponga de procesos transparentes y coherentes con las necesidades del servicio para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características, lo que en su conjunto permitirá aumentar la confianza de los ciudadanos en el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

Comprender que el control interno institucional es el sistema integrado de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, a fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con la Constitución Nacional y legales vigentes en la República que rijan sobre la materia y conforme a las normas de Requisitos Mínimos MECIP2015.

Desplegar el sistema y la política de Control Interno en cada dependencia de la institución, se enmarca en la operación de un Sistema de Control Interno (SCI) integrado por principios, políticas, normas y procedimientos encargados de su implementar, monitorear y mejorar de manera continua, conlleva la necesidad de que todas los funcionarios e instancias de la organización, comprendan cabalmente la trascendencia del control interno y la incidencia del mismo sobre los resultados de la gestión institucional controlada en todos sus procesos, proporcionando un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos de mejorar la efectividad, la eficiencia, las operaciones, prevenir y mitigar la ocurrencia de fraudes, tanto internos como externos, realizar una gestión adecuada de los riesgos, aumentar la confiabilidad y oportunidad en la información generada por la entidad, a fin de dar un adecuado cumplimiento de la normativa y regulaciones aplicables a la Institución.

3.30. POLÍTICAS DEL DESARROLLO DEL CONTROL INTERNO

Las políticas de control interno institucional son desarrolladas en avances por procesos, priorizando las áreas esenciales de la cadena que permite la atención a usuarios, conforme al marco de las normas y procedimientos que establecen cómo se debe controlar una organización para que sea eficiente, eficaz y legal, con objetivos de proteger el patrimonio de la organización, garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información, cumplir con la normativa legal y técnica, evitar fraudes, errores y otros riesgos, asegurar la integridad financiera y garantizar el cumplimiento legal y regulatorio por medio de los componentes del ambiente de control interno, evaluación de riesgos, actividades de control, sistemas de información y comunicación, actividades de monitoreo y supervisión.

3.31. POLITICA DEL ANÁLISIS CRÍTICO DEL CONTROL INTERNO

Planificar la revisión del sistema de control interno de la organización con la periodicidad mínima de un año, para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia continua incluyendo consideraciones sobre el estado de las decisiones y acciones emanadas de anteriores revisiones por la dirección, la vigencia de la política de control interno, los cambios en el contexto externo e interno su direccionamiento estratégico

Dar seguimiento a los resultados de las auditorías internas y externas, las mediciones, la retroalimentación de los grupos de interés sobre las cuestiones relativas a los proveedores e instituciones externas y, a otras partes interesadas la información sobre el desempeño del control interno, incluidas las tendencias e indicadores relativos a la evolución de planes y objetivos institucionales.

Adecuar y mantener los recursos requeridos para un sistema de control interno eficaz para la Mejora en la que la institución debe mejorar continuamente la efectividad del sistema de control interno mediante el uso de los resultados de las auditorías, el análisis de datos, las acciones correctivas y preventivas y el análisis crítico de la alta dirección, revisiones a realizarse a intervalos planificados y periódicos, para permitir que se determinen las tendencias, así como evaluar los progresos de la organización en el logro de sus objetivos y su capacidad de control.

Utilizar los resultados del análisis crítico se pueden utilizar para hacer estudios comparativos con las mejores prácticas, de manera interna o externa, y para mostrar tendencias a lo largo del tiempo. Los resultados de las revisiones pueden indicar si los recursos aplicados al control interno han sido adecuados, y si se han utilizado de manera eficaz en el logro de los objetivos de la organización. Los resultados de las revisiones deberían presentarse en un formato que pueda facilitar la implementación mejoras en el sistema de control interno.

Sistematizar el Control Interno en el desempeño de los procesos de conformidad a los productos y servicios a fin de alcanzar la eficacia de las acciones tomadas para el tratamiento de los riesgos, la gestión de los programas de mejora y las nuevas oportunidades de mejora potenciales. Los elementos de salida del análisis crítico por la dirección de las dependencias incluyen las decisiones y acciones relacionadas con las oportunidades de mejora continua, con cualquier necesidad de cambio en el sistema de control interno, incluyendo las necesidades de recursos.

3.32. POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

Garantizar la circulación fluida y transparente de la información interna y externa de la entidad a los diferentes grupos de interés, facilitando el cumplimiento de sus objetivos institucionales y sociales, mejorando su nivel de apertura, receptividad y capacidad de interlocución con la ciudadanía y permitiendo la publicidad, visibilidad de su gestión y de sus resultados, generando confianza y posicionamiento ante la sociedad.

Identificar a la Comunicación e Información del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social por su veracidad, fluidez, eficacia y transparencia, debiendo ser ésta de carácter transversal a los procesos comunicacionales en el entorno Institucional, al no limitarse en el ambiente interno de la institución.

Diseñar formularios acordes a las necesidades de registro de datos y actualizar documentos prediseñados en uso, utilizados en los servicios hospitalarios, instaurando mecanismos de seguimiento para la mejora continua y el desarrollo de la política de confidencialidad en garantía del compromiso de funcionarios administrativos y misionales ante los usuarios de los servicios de salud, de proteger las informaciones ante el riesgo de uso indebido de la información o de pérdida de la información.

Establecer sistemas que faciliten la información eficaz y la colaboración al interior de las dependencias del Nivel Central de la Institución y de estas entre las dependencias de las dieciocho Regiones Sanitarias, como así también con las demás instituciones públicas, a través de procesos que permitan la integración de los diferentes servicios.

Combinar datos y hechos como elemento de la información requerida para la conformación de un sistema en el que se involucren estadísticas, información de planes y programas, análisis de la información interna a fin de contribuir a determinar el comportamiento individual y colectivo de los procesos y procedimientos para facilitar y socializar la experiencia organizacional, sus aciertos, errores, logros y la gestión realizada. Los sistemas de información, necesitan de un componente físico (hardware), de programas (software), recurso humano, información que se pretende procesar para agregarle valor obteniendo información adicional de mayor soporte.

Fundamentar la comunicación e información en la Misión y Visión de la institución, como herramienta que permita establecer el marco de acción y lineamientos destinados a la gestión de los procesos comunicacionales internos y externos, por medio de orientaciones generales para la adecuada administración de los contenidos a comunicar e informar a los grupos de interés, a fin de fortalecer la identidad de la institución y su imagen dentro y fuera de la misma, a través de talentos humanos con habilidades comunicacionales adecuadamente desarrolladas.

Administrar las informaciones generadas en nivel central y las provenientes de las dieciocho Regiones Sanitarias, los procesos internos o externos interrelacionados por acciones colaborativas, de coordinación o cooperación vinculados a la generación de la información desde una visión sistemática, integradora, enmarcada en lo que establecen las leyes y normas, a fin de respetar el derecho de todos los involucrados como un bien público de soporte a los procesos y objetivos institucionales, fortalecido por medio del diálogo, la cohesión y la transparencia, con un carácter estratégico, orientado hacia el fortalecimiento de la cultura organizacional pública.

Gestionar la comunicación e información a través de una visión integral, enmarcada en lo que establecen las leyes y normas que las regulan, a fin de facilitar el acceso y al mismo tiempo respetar el derecho a la confidencialidad de las informaciones de acceso restringido de los involucrados, que sirva de soporte a los procesos y objetivos institucionales mediante el diálogo, la cohesión y la transparencia, orientado hacia el fortalecimiento de la cultura organizacional y protección del manejo de la información institucional.

Ejercer la comunicación e información organizacional de acceso público obligatorio y resguardar la confidencialidad de la información restringida bajo estricto control, compromiso y responsabilidad, por medio de estrategias comunicacionales con los grupos de interés, de forma integrada y coordinada dentro del contexto de cada uno de ellos, a través de mecanismos que contribuyan al flujo de información de una manera integral, clara, actualizada y oportuna, conforme a las normativas vigentes, proteger, conservar y administrar objetivamente la información, junto con la tecnología utilizada para su procesamiento, frente a riesgos, a fin de garantizar la confidencialidad, integridad, disponibilidad, legalidad y confiabilidad de la información.

Generar información de calidad para la difusión interna como externa, haciendo uso de las herramientas y recursos multimedia, de manera a posicionar positivamente a la institución en las diferentes plataformas digitales actuales, manifestando con claridad los mensajes para evitar dudas, malos entendidos en atención a la participación de los distintos sectores involucrados a la gestión de la institución.

Optimizar y compartir, los datos e informaciones de calidad proporcionado por parte de terceros que contribuyan a generar servicios de valor, utilizando procedimientos que formen sistemas de información automatizados para procesar los datos y producir información relevante que permita satisfacer requerimientos de información por el grupo de interés, quienes esperan de la institución que sea accesible, correcta, actualizada, protegida, suficiente, oportuna, válida, verificable, conservable, que la información esté adecuadamente documentada, aprobada por niveles competentes, disponible para su uso, tipos de almacenamiento y formas de conservación.

3.33. POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN INTERNA

Incorporar mecanismos acordes a las funciones de los servidores que permitan a los funcionarios expresar sus opiniones y sugerencias, logrando su motivación y compromiso con la Institución, y haciendo que se sientan parte importante dentro del proceso de mejoramiento institucional.

Orientar la construcción de un sentido de pertenencia y el diseño e implementación de estrategias encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de información al interior de la institución, a fin de potenciar la comunicación interna, se establece el buzón de quejas, sugerencias y reclamos, cuyo objetivo es la mejora continua en torno al flujo de comunicación interna generado, fortalecido por medio de mecanismos para la recepción de sugerencias, consultas, propuestas y solicitudes, con una receptividad interna orientada hacia los propios funcionarios de la institución en todos los niveles jerárquicos, a fin de garantizar la canalización efectiva de las inquietudes presentadas por cualquiera de los sectores involucrados a la gestión de la institución

Desarrollar un sistema comunicacional en la modalidad ascendente, descendente y horizontal, con la oportunidad de que los mensajes sean comunicados oportunamente, en los tiempos óptimos para la toma de decisiones y/o para realizar cambios en un marco de coherencia en la comunicación alineado a la competencia de la Misión, Visión, Valores y Principios Éticos que promueve la institución en el sentido de que la ética es un valor transversal a todos los procesos administrativos y misionales de la Institución, aplicando la ética en la confidencialidad de la información, en el respeto al usuario, en su relación médico paciente, la veracidad y el respeto hacia la información institucional de otras dependencias del Estado los medios de comunicación y el trabajo periodístico.

Sistematizar los mecanismos de comunicación establecidos al interior de la institución para asegurar que los distintos niveles de decisión reciban información oportuna y adecuada para ejercer la supervisión, permitiendo a las autoridades detectar desvíos de manera oportuna, por medio de criterios de procesos de comunicación que definan qué información será comunicada a cada uno de los grupos de interés internos de la institución, asignando niveles de responsabilidades adecuados, fomentando la identidad institucional, procurando crear en los funcionarios una clara conciencia de su pertenencia y compromiso con los propósitos misionales.

3.34. POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN EXTERNA

Desarrollar una comunicación e información pública, externa, adecuada, transparente de la institución con los diferentes grupos de interés externos, sobre los objetivos y los resultados de su gestión en contribución con la rendición de cuentas a la sociedad, a los órganos encargados de la fiscalización del uso de los recursos públicos, a fin de generar el respeto colectivo por lo público y lo institucional.

Ejercer el control sobre las comunicaciones externas con sus diferentes grupos de interés por medio de políticas y mecanismos oportuno hacia afuera de la institución, asegurando que los canales sean confiables ante los organismos de control externo, apropiados para interactuar con otras instituciones, para su relacionamiento con medios de prensa y comunicación, con los organismos de regulación, según corresponda, la interacción con proveedores y otras organizaciones con las que se hayan suscriptos convenios específicos, apropiados para informar a la ciudadanía sobre las actividades organizacionales y, apertura para recibir sugerencias, reclamos, comentarios, denuncias, por parte de éstos.

3.35. POLÍTICAS DE APOYO A LA COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

3.35.1. USO DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL

Cumplir los lineamientos establecidos para el uso de la imagen de la institución en garantía de que son utilizadas de manera correcta en sus aspectos edilicios o de gráficas, logos, símbolos, en cualquiera de las proporciones, tamaños, espacios y color que sea, en su aplicación y difusión, quedando prohibido el uso de la imagen institucional para actividades distintas a las del uso oficial de la Institución.

Supervisar la producción de impresiones fotográficas digitales de la institución, así como de toda la información en la que se maneje la imagen institucional proporcionada en forma interna o externa.

3.35.2. USO DE INTRANET Y PÁGINA WEB INSTITUCIONAL

Supervisar contenido de la información para la carga de Intranet y en la Página Web, que la misma sea relevante, de calidad y necesaria para todas las actividades realizadas en la Institución, informaciones proporcionadas de diferentes áreas cuya responsabilidad son de esas áreas, verificando, analizando y actualizando lo expuesto en el Portal cuyo contenido debe estar alineado a las normas y los Códigos de Buen Gobierno y el Código de Ética.

3.36. POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Promover la implementación e implantación de políticas de responsabilidad social por medio de directrices o normas que la institución cumple de forma voluntaria, con el objetivo común de mejorar su impacto en la sociedad, incidiendo con su compromiso en la estrategia como políticas y procedimientos de su organización conforme a los principios que rigen la política de responsabilidad social en el país, asumida con integridad la manifestación ética de sus actuaciones y de sus relaciones con los grupos de interés por medio de una gestión prudente de los riesgos y una transparencia al ofrecer un acceso a la información clara y veraz generada por

las operaciones, por ella realizadas.

Desarrollar las actividades de responsabilidad social fundamentada en valores y principios éticos como la transparencia, el respeto por los derechos humanos, el cuidado del medio ambiente y el compromiso con la comunidad, en una dinámica de interacción a fin de mejorar su imagen, y aplicando como herramienta de mejora de sus procesos y procedimientos, traducido en una mejor gestión en el uso de sus recursos y una participación ciudadana que se involucra en los procesos y procura de la satisfacción de sus necesidades.

Desarrollar política ambiental de acciones colaborativas para disfrutar de un medio ambiente saludable a fin de contribuir con una vida sana y promover el bienestar general para todas las comunidades y edades en una intersección entre el medioambiente y la salud pública para la salud del medio y la salud humana en todos los determinantes ambientales. Al mismo tiempo del cumplimiento de la rendición de cuentas para la transparencia de la gestión pública y la práctica de la ética, el respeto a los intereses de las partes interesadas y al principio de legalidad y la norma internacional de comportamiento ante los derechos humanos.

3.37. POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

Establecer los parámetros necesarios para una adecuada identificación, análisis y valoración de riesgos para una adecuada administración a través del conocimiento de los elementos de control estratégico, de gestión y de evaluación, a fin de su trazabilidad por medio de registros y monitoreos orientados a la toma de decisiones, en busca de la mejora continua en cada uno de los procesos, realizando el seguimiento a los riesgos asociados a fin de reducir el nivel de riesgo en las etapas sensibles de la cobertura de salud, en las actividades planificadas y no planificadas para dar respuestas estratégicas ante situaciones que afectan el cumplimiento de objetivos misionales considerando los aspectos subsiguientes:

- Política de administración de riesgos, como pilar del control interno
- Política de administración de riesgos como proceso interactivo e iterativo
- Política de administración de riesgos para aumentar la probabilidad de alcanzar los objetivos institucionales
- Política de gestión de riesgos de preservación de los resultados, bienes y servicios para la sociedad y los diferentes grupos de interés internos y externos
- Política de administración de riesgos para mitigar los daños al medio ambiente con el producto de las actividades
- Política de administración de riesgos para el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios pertinentes.
- Política de administración de riesgos para la mejora de la capacidad de gestión, una base confiable para la toma de decisiones y la planificación.
- Política de administración de riesgos para la obtención de respuestas oportunas ante eventos no deseados.
- Política de administración de riesgos para el aprendizaje y la flexibilidad organizacional.

CAPÍTULO IV

4. COMPROMISOS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL

El Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social asume el compromiso de desarrollar las políticas, las cuales son expuestas de manera genérica. Son presentados algunos compromisos, como guía para la elaboración al interior de las dependencias, mencionando que de manera específica, las mismas asumen los compromisos conforme a las políticas necesarias de desarrollar para resolver situaciones de interés.

La institución se compromete a desarrollar las políticas, por medio de prácticas éticas a través de la promoción y gestión del conjunto de principios y valores que lo vinculen con la comunidad para la consolidación de una gestión íntegra y transparente, formando adecuados sistemas de salud y mantener la integridad contra toda práctica corrupta.

La Institución se compromete a socializar, divulgar y sensibilizar lo estipulado en el presente Código de Buen Gobierno, al interior de las dependencias, con todos los sectores involucrados que, una vez internalizada la comprensión y aprehensión del contenido, puesta en práctica en el accionar, sea realizado el seguimiento y evaluación del nivel de implementación, en el entendimiento de que las políticas en él contenidas, direccionan las actuaciones de los servidores administrativos y misionales, de los usuarios y, de las comunidades involucradas.

La Institución se compromete a cumplir la Constitución Nacional y las leyes vigentes haciendo que la máxima autoridad y la alta gerencia mantengan estrecho relacionamiento de carácter misional y estratégico con el

Poder Ejecutivo, así también, con los otros poderes del Estado, en las actividades colaborativas de apoyo, coordinación o cooperación y de control, de acuerdo al marco político vigente.

La Institución se compromete a cumplir lo establecido en las normas para desarrollar la estructura organizacional como un sistema de gestión por procesos, delimitar y definir con claridad las funciones y los niveles jerárquicos, estableciendo responsabilidades para la toma de decisiones a efectos de desarrollar los procesos complejos y cumplir la misión y visión Institucional.

La Institución se compromete a priorizar los valores y principios éticos que favorezcan al correcto relacionamiento de las autoridades y los funcionarios, unos con otros, con los usuarios, la comunidad nacional e internacional, a través de reglas que orientan la conducta de las personas, con los públicos internos y externos, desde el ámbito del cual se erige el sistema de principios para la gestión ética del buen gobierno institucional, como orientación estratégica de la gestión.

La Institución se compromete en impulsar el rediseño funcional y fortalecer las capacidades y habilidades de su talento humano, a fin de que sean capaces de identificar, analizar, valorar y administrar los riesgos, blindando la gestión institucional de los factores externos que amenazan contra la cobertura de servicios eficaces y eficientes.

La Institución se compromete ante los grupos de interés, a tomar en cuenta a través de sus funcionarios, sean directores y, personales de primera línea, sus quejas y reclamos, a responder a las partes interesadas, en tiempo y forma.

La Institución se compromete con la gestión de recursos, acorde a la planificación para la satisfacción de las necesidades priorizadas por las dependencias, la dirección y el control de la ejecución del uso de los recursos financieros, materiales, tecnológicos, de los recursos humanos y de los talentos de la institución, a fin de lograr los objetivos establecidos en la misión, mantener la estabilidad del presupuesto en respaldo de la gestión.

La Institución se compromete con el desarrollo de las habilidades y con el talento humano a fin de alcanzar el cumplimiento de su misión institucional, lograr el bienestar social hasta el retiro del servidor público, e instaurar la **ética del deber** en todas las dependencias y especialmente en los servicios de salud, la práctica del respeto a la dignidad humana, un servicio a la humanidad.

La Institución se compromete a reconocer que todas las personas tienen una misma dignidad y unos mismos derechos, independientemente de la raza, la cultura, la política, la religión, el **género, el nivel social u otros** que, en los servicios de salud, el gran marco ético lo determinan los derechos humanos, la **gestión de la salud pública**, las normas y los protocolos pertinentes, dirigiendo los cursos de acción a tomar.

La Institución se compromete a promover el interés general, la participación ciudadana, la equidad, la inclusión social, con el respeto de los derechos humanos de todos los sectores, la democracia y Estado de Derecho articulado en los tres tipos de reglas de conducta, las vinculadas a la naturaleza democrática del buen gobierno relacionada con el Plan Estratégico Institucional, la ética gubernamental bajada en la gestión del desempeño y uso de los recursos institucionales y, la gestión pública en sí.

La institución se compromete a incrementar la credibilidad, la confianza y la gobernabilidad en los diferentes grupos de interés, crear un clima interno de reglas claras y precisas que transparente y defina los comportamientos, generando un estilo de dirección unificado, desarrollando un conjunto de principios, valores y prácticas que guían la gestión y la toma de decisiones.

La Institución se compromete con los objetivos fundamentales de la Institución de ejercer la autoridad sanitaria en todo el territorio nacional, conducir la ejecución participativa y descentralizada de la política de salud y del ambiente humano, vigilar y evaluar la situación de salud y los programas por medio de principios de ámbito general, dando seguimiento a la implementación de las políticas de los viceministerios, integrando a las dependencias sin descuidar el sentido holístico en cuanto a la consideración de las personas en todas sus dimensiones, física, intelectual, social, emocional y espiritual, sintetizado en el Principio de Vida y el Principio de Humanidad.

La institución se compromete a tener una gestión ética que rechace una gestión que ampare, facilite o sea cómplice de la corrupción, una gestión que dificulte el acceso a la información del resultado de su gestión, que no tome en cuenta las necesidades de sus usuarios, que incumpla con su rendición de cuentas y que las autoridades no valoren ni respeten a sus talentos humanos.

La institución se compromete a implantar la Política Nacional de Salud, enunciados que orientan al ejercicio pleno del derecho a la salud de todos los habitantes, articulando la Rectoría y la Gobernanza de la atención primaria de la salud en redes integradas de acciones intersectoriales e interinstitucionales para el abordaje de los determinantes sociales a fin de mejorar la eficiencia del sistema de salud en un marco que permita el fortalecimiento de la estrategia de acceso a la cobertura universal.

La institución se compromete a desarrollar las políticas estratégicas integrando técnicas, instrumentos, liderazgo en la estructura organizacional, el análisis técnico y, sobre todo, el estudio de la competencia para el beneficio de los clientes internos y externos, en la conciencia de que la institución requiere que el funcionario desarrolle todas las habilidades y talentos para aprovechar las oportunidades que ofrece su entorno en coordinación de competencia y toma de decisiones.

La institución se compromete a orientar las acciones hacia la implementación de las buenas prácticas de buen gobierno, garantizando el acceso a la información pública y la participación activa de la sociedad en los procesos de rendición de cuenta, valorando las políticas y procedimientos existentes en la Institución para alcanzar sus objetivos y mejorar la eficacia de los procesos de la comunicación interna y externa.

La institución se compromete a formar una cultura de la rendición de cuentas en la gestión pública, con el objetivo de informar a la ciudadanía sobre el proceso de avance y cumplimiento de las metas contenidas en el plan estratégico, el detalle de la ejecución presupuestaria y otros datos relacionados con la función misional de la institución.

La institución se compromete a atender las quejas, reclamos o sugerencias en tiempo, forma y modalidad ajustada a las normas, orientando la gestión institucional hacia la excelencia del servicio, promoviendo la implementación de un sistema de Gestión por Procesos de acuerdo a la Norma de Requisitos Mínimos.

La institución se compromete a planificar, supervisar y evaluar las políticas de competencia administrativa y financiera de conformidad a las normativas de la Ley de Administración Financiera del Estado, a generar conocimiento sobre las buenas prácticas administrativas implementando mecanismos de comunicación e información sobre la utilización de los rubros.

La institución se compromete a promover el liderazgo por medio del desarrollo dinámico de los procesos de la institución, a través del cumplimiento del Código de Ética, el Protocolo y Código de Buen Gobierno, respetando el derecho de las personas de garantizar que los entornos políticos internos y externos sigan siendo beneficiosos para el propósito institucional.

La institución se compromete a orientar las actuaciones de las dependencias a través de un cambio esencial en las directrices de la gestión institucional, asumiendo con responsabilidad los compromisos, en procura del bien común en beneficio de las personas usuarias de los servicios de salud, adoptando conductas y comportamientos conforme a los valores de las personas altamente deseables que posibilite la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la gestión ética propiciando un ambiente saludable y el respeto por la dignidad humana.

La institución se compromete a asumir el compromiso en la construcción y consolidación de una gestión ética interinstitucional, integrado a la dinámica operativa de las dependencias en relación a los principios de liderazgo acordados entre los equipos directivos, los talentos humanos de las dependencias.

La institución se compromete a acompañar en la gestión que cumplen las asociaciones y los gremios al integrar el grupo de interés institucional, la defensa de sus intereses de manera legítima, su representación frente al Estado, definiendo los estándares de actuación y promoviendo iniciativas sociales, ambientales y de comunicación, que fortalezcan su naturaleza en el conjunto.

La institución se compromete al uso eficiente de los recursos de la Institución, evitar el fraude y el desvío de los mismos, concienciados sobre los efectos colaterales de recibir o dar regalos en el ámbito laboral con un determinado interés, lo cual afecte el desempeño de las funciones en actividades en proceso de la prestación de servicio a entregar.

La institución se compromete a formar y capacitar a los funcionarios a administrar los intereses de la institución ante la forma que los proveedores y contratistas presionan para posicionar su rentabilidad con miras a la sustentabilidad de su cadena de suministro, con impacto en la gestión institucional.

La institución se compromete a administrar las situaciones de intereses en conflictos generados cuando funcionarios, en razón de sus actividades en los servicios, toman beneficios incompatibles que podrían afectar de manera negativa el éxito de los objetivos y los propósitos institucionales.

La institución se compromete a someterse a los sistemas de control del gasto público a través de la fiscalización superior, la rendición de cuentas, su observancia permite elevar la credibilidad social sobre las instituciones, a través del respeto, el derecho del ciudadano de que las finanzas públicas sean controladas, fiscalizadas y auditadas, verificadas por sí mismos o por medio de sus representantes.

La institución se compromete a establecer una comunicación e información enmarcada en lo que establecen las leyes y normas que regulan, a fin de respetar el derecho a la confidencialidad de todos los involucrados como bien público, que sirva de soporte a los procesos y objetivos institucionales mediante el diálogo, la cohesión y la transparencia, con un carácter estratégico, orientado hacia el fortalecimiento de la cultura organizacional y protección del conocimiento ante riesgos en la gestión.

La institución se compromete a promover la implementación e implantación de políticas de responsabilidad social por medio de directrices o normas que cumplan de forma voluntaria con un objetivo común a fin de mejorar su impacto en la sociedad, incidiendo con su compromiso en la estrategia como políticas y procedimientos de su organización conforme a los principios que rigen la política de responsabilidad social.

La institución se compromete a aplicar en el relacionamiento con la comunidad valores y principios que faciliten la buena convivencia, impartir la equidad como principio ético normativo en todos los servicios de salud que, asociado a la justicia, cubran las necesidades e intereses de personas en condiciones diferentes de desventaja.

La institución se compromete a fomentar la responsabilidad social y ambiental con la comunidad, formular, coordinar y evaluar las políticas, planes y programas para la generación de valor público, a fin de precautelar el interés por el bienestar general sobre el interés particular, a establecer los parámetros necesarios para una adecuada administración de los riesgos a través del conocimiento de los elementos del contexto estratégico.

La institución se compromete a propiciar la integración de las dependencias en la perspectiva de género como política laboral a fin de corregir las desigualdades entre mujeres y varones que, como sujetos de derecho deben gozar de iguales oportunidades.

La institución se compromete a fomentar el valor de la honradez en el ejercicio de las funciones públicas, prevaleciendo el interés general sobre el interés personal o particular, como guía de la conducta que permite a los seres humanos convivir en armonía y alcanzar su mayor potencial personal y social en beneficio de la población usuaria de los servicios de salud, fortaleciendo la integralidad de la formación profesional a fin de desplegar la gestión ética que requiere la complejidad del servicio.

La institución se compromete a establecer el perfil del referente ético que sea representativo para el talento humano del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, así mismo, en cada una de sus dependencias, que sean representativos para sus funcionarios y para los usuarios de los servicios de salud y los sectores involucrados en la gestión.

4.1. COMPROMISOS CON LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES

1. Con la Política Nacional de Salud
2. Con las Políticas de Direccionamiento Institucional
3. Con las Políticas de Rectoría y Vigilancia de la Salud
4. Con las Políticas de Atención Integral a la Salud y Bienestar Social
5. Con las Políticas de las Direcciones Estratégicas
6. Con las Políticas de Apoyo para el Desarrollo Administrativo
7. Con la Política de Calidad en la Estructura Funcional

4.2. COMPROMISOS CON LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN ÉTICA

8. Con la Política de Orientación Estratégica
9. Con la Política de Liderazgo
10. Con la Política de los Valores Éticos Personales
11. Con la Política de los Valores Éticos Institucionales
12. Con las Políticas de Relacionamiento entre Autoridades y Funcionarios
13. Con las Políticas de Relacionamiento con otras Instituciones Públicas
14. Con las Políticas de Relacionamiento con los Gremios Económicos
15. Con las Políticas de Relacionamiento con los otros grupos de interés
16. Con las Políticas sobre Conflictos de Intereses
17. Con las Políticas sobre Conflictos de Intereses entre Instituciones Públicas
18. Con las Políticas Institucionales ante Presiones por parte de Contratistas y Proveedores

19. Con las Políticas Institucionales de Prevención de Sobornos
20. Con la Política de Responsabilidad frente al Medio Ambiente
21. Con las Políticas de Relacionamento con la Comunidad
22. Con las Políticas de Relacionamento con los Órganos de Control Externo
23. Con la Política de la Existencia del Referente Ético en las Dependencias
24. Con la Política de Igualdad y no Discriminación

4.3. POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Principios Rectores de la función pública, aplicables a todos los servidores públicos, sin distinción: Ley N°. 7445/2025 Art. 10.
- Gestión de: Empleo, del Rendimiento, del Desarrollo, de las Relaciones Humanas, de Salud y Seguridad Social.

4.4. POLÍTICAS DE CONTROL INTERNO

25. Con las Políticas del Control de la Institución
26. Con las Políticas del Sistema de Control Interno
27. Con las Políticas del Desarrollo del Control Interno

4.5. POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

28. Con las Políticas de Comunicación e Información
29. Con las Políticas de Comunicación e Información Interna
30. Con las Políticas de Comunicación e Información Externa

4.6. CON LAS POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

31. Ambiental: Acciones colaborativas
32. Económica: Rendición de cuentas, Transparencia.
33. Ética: Comportamiento ético, Respeto a los intereses de las partes interesadas, Respeto al principio de legalidad. Respeto a la norma internacional de comportamiento y Respeto a los derechos humanos

4.7. CON LAS POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

Las Políticas de Administración de Riesgos como pilar del control interno y como proceso interactivo e iterativo para:

- Aumentar la probabilidad de alcanzar los objetivos institucionales
- Preservar los resultados, bienes y servicios para la sociedad y los diferentes grupos de interés internos y externos
- Mitigar los daños al medio ambiente con el producto de las actividades
- Cumplir los requisitos legales y reglamentarios pertinentes.
- Mejorar la capacidad de gestión, una base confiable para la toma de decisiones y la planificación.
- Obtener respuestas oportunas ante eventos no deseados.
- Aprender y flexibilizar organizacional.

CAPÍTULO V

5. LOS INCUMPLIMIENTOS DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS Y DE LAS NORMAS QUE CONSTITUYEN LAS DIRECTRICES DEL BUEN GOBIERNO INSTITUCIONAL Y LAS SANCIONES APLICABLES.

5.1. VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDAD DEL COMITÉ DE BUEN GOBIERNO

El Ministro/a y su equipo directivo se comprometen a verificar que los miembros del Comité de Buen Gobierno cumplan sus responsabilidades con disciplina y rigurosidad en la atención de estos cometidos.

- Podrá asignar un Directivo con funciones y tareas afines, pero esta delegación administrativa no conlleva que quien delega se desprenda de su responsabilidad.
- Funciones y Atribuciones del Comité de Buen Gobierno: en el desarrollo de sus tareas, el Comité de **Buen Gobierno tendrá las siguientes funciones:**
 - Asegurar la difusión de las Políticas de Buen Gobierno. Adecuada capacitación a los colaboradores internos y grupos de interés de la Institución.
 - Monitorear y hacer seguimiento al desarrollo y cumplimiento de las Políticas de Buen Gobierno.
 - Realizar seguimiento al comportamiento de los administradores públicos para asegurar el cumpli-

miento de las Políticas de Buen Gobierno.

- Resolver controversias sobre interpretación de las Políticas de Buen Gobierno.
- Informar por lo menos cada seis (6) meses al Ministro/a sobre las tareas que le fueron encomendadas.
- Elaborar su reglamento de operación.
- g) Se reunirán ordinariamente dos (2) veces en el año y extraordinariamente cada vez que sean convocados por el Ministro/a.

5.1. ADMINISTRACIÓN Y PROCEDIMIENTOS EN LA RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

La Institución asume el compromiso con la Administración y Resolución de Controversias. Adopta sistemas de acciones estratégicas para la prevención, administración y resolución como un mecanismo para promover la transparencia, las relaciones con la comunidad y la población usuaria en general y, proteger los recursos públicos. Cuando se infringe el Código de Buen Gobierno, se podrá realizar su reclamo o denuncia a través de la Mesa de Entrada de la Institución, que a su vez remitirá los antecedentes al Comité de Buen Gobierno, instancia que estudiará y responderá, atendiendo las normas constitucionales, legales y reglamentarias pertinentes. Cualquier persona podrá reportar que un funcionario ha infringido algún punto del presente Código, para tal efecto, simplemente deberá reportar por escrito fundamentado que, de confirmarse, determinará la sanción correspondiente, según el principio infringido. Las denuncias serán manejadas en absoluta reserva y no se podrán divulgar la identidad del denunciante en ningún caso, así como tampoco el hecho denunciado sin que efectivamente haya sido comprobado. Las sanciones se aplicarán conforme a las disposiciones de las normativas jurídicas aplicables y vigentes, según la Ley de la Función Pública del Servicio Civil en primera instancia, reglamento interno de la Institución y según la naturaleza y la gravedad del principio infringido. El Comité de Ética pone a conocimiento de la Máxima Autoridad Institucional y con el Visto Bueno correspondiente el dictamen y los antecedentes son remitidos al ámbito competente.

5.2. SANCIONES AL INCUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS CONTENIDOS EN ESTE CÓDIGO NORMA DE APLICACIÓN

Ley N°. 7445/2025 u otras leyes promulgadas de referencia a la materia. Que la falta de prácticas de valores y principios éticos recaiga hagan recaer las faltas en algunos aspectos de esta u otras leyes

EJEMPLO:Ley N°. 7445/2025 (Art. 47º.. Servicios Públicos Imprescindibles para la comunidad, aquellos cuya interrupción total o parcial pongan en peligro la vida, la salud, la seguridad, la comunicación, la movilidad o los haberes de la comunidad, o parte de ella) u otras leyes promulgadas de referencia a la materia.

Ley N°. 1535 /1999 De Administración Financiera del Estado

Ley N°. 716 / 1995 Sanciona Delitos Contra el Medio Ambiente

Ley N°. 6107 / 2018 De Transparencia de la cadena de suministro de Tabaco y sus Productos Alcohol y Otras drogas

Ley N°. 5210 /2015 De Alimentación Escolar y Control Sanitario

Ley N°. 5282 /2014 Libre Acceso Ciudadano a la Información Pública y Transparencia Gubernamental

Ley N°. 4659 /2012 Implementa Procedimientos de Seguridad y Mecanismos de Prevención de Riesgos para los Profesionales de la Salud y Pacientes

Ley N°.3206 /2007 Del Ejercicio de la Enfermería

Ley N°. 3361/2007 De Residuos Generados en los Establecimientos de salud y Afines

Ley N°. 1682 / 2001 Reglamenta la Información de Carácter Privado

Ley N°. 1642 /2000 Prohíbe la venta de bebidas alcohólicas a menores de edad y prohíbe su consumo en la vía pública

Ley N°. 1535 /1999 De Administración Financiera del Estado

Ley N° 1333 / 1998 De la Publicidad y Promoción de Tabaco y Bebidas Alcohólicas

Ley N° 1340/1988 Que modifica, adiciona y actualiza la Ley N° 357/72, “Que Reprime el Tráfico ilícito de Estupefacientes y Drogas Peligrosas y otros delitos afines y establece medidas de prevención y recuperación de farmacodependientes”.

Ley 1119/1997 De Productos para la Salud y otros el Congreso de la Nación Paraguaya Sanciona con fuerza de Ley

Ley N°.1535/1996 De Administración Financiera del Estado
Ley N° 825 /1996 De Protección de no Fumadores
Ley N°. 1032/96 Crea el Sistema Nacional de Salud
Ley N°. 716 / 1995 Sanciona Delitos Contra el Medio Ambiente
Ley N°. 213 / 1993 Establece el Código del Trabajo.
Ley N°.836/1980 Código Sanitario
Ley N°. OTRAS LEYES

Queda abierta la posibilidad de aplicar sanciones a conductas que transgreden principios éticos considerados en el Manual de Ética Pública o, aspectos no alineados a leyes de referencia a la materia en cuestión en el desempeño público, NO EXPUESTOS en el marco legal detallado, ni en el presente Código de Buen Gobierno y, Código de Ética del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, lo cual no constituye impedimento para la intervención de otras instancias de ámbito jurídico.

5.3. INDICADORES DE EVALUACIÓN - IMPLEMENTACIÓN DEL BUEN GOBIERNO

INDICADORES DE EVALUACIÓN - IMPLEMENTACIÓN DEL BUEN GOBIERNO

La Institución se compromete a evaluar con una periodicidad anual el desempeño del Buen Gobierno en la Institución, para lo cual utiliza los siguientes Indicadores e índices.

■ Indicadores de Transparencia

- a). Índice de Gestión Ética: medir el estado de las prácticas éticas de la Institución con sus diferentes grupos de interés, utilizando la metodología de la línea de base del Formato - Manual MECIP 2008.
- b). Índice de Comunicación, para medir los resultados de la comunicación de la Entidad mediante la aplicación de los instrumentos de diagnóstico de la comunicación pública
- c). Índice de Rendición de Cuentas de la gestión ética y la comunicación íntegra.
- d). Documentos Generados

■ Indicadores de Rendición de Cuentas

- a). Índice de Responsabilidad del cumplimiento de planes y programas de actividades (Meta)
- b). Índice de Supervisión de los procesos en avance (Planificado y no planificado)
- c). Índice de Evaluación de los resultados intermedios, finales y los impactos.
- d). Documentos Generados

■ Indicadores de Equidad

- a). Índice de actuaciones en atención a la No Discriminación
- b). Índice sobre la Igualdad de Oportunidades
- c). Protección de los Derechos
- d). Documentos generados

■ Indicadores de Eficiencia

- a). Índice del nivel de cumplimiento de la Planificación Estratégica
- b). Índice de Gestión de provisión y uso de Recursos
- c). Índice de Evaluación de Resultados.
- d). Documento generado

■ Indicadores de Ética

- a). Índice de implementación del Código de Ética
- b). Índice de aplicación de la Confidencialidad
- c). Índice de Prevención de Conflictos de Intereses.
- d). Documento generado

▪ **Indicadores de Participación Ciudadana**

- a). Índice de la participación ciudadana en la toma de decisiones
- b). Índice del acceso a la información
- c). Índice de aplicación de los Mecanismos de Participación
- d). Documento generado

ANEXOS

6. GENERACIÓN DE EVIDENCIAS EN EL PROCESO DE LA IMPLEMENTACIÓN

- Diseño y/o revisión y actualización de documentos
- Seguimiento al cumplimiento de los Principios de Buen Gobierno
- Seguimiento a la implementación del Código de Buen Gobierno
- Documentos generados en el proceso de la implementación

6.1. DISEÑO Y/O REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE DOCUMENTOS

- Formulación de las políticas específicas de competencia a los objetivos de cada Dependencia del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social
- Aprobación, Divulgación, Socialización y Sensibilización
- Diseño de Planes de Implementación e Implantación de las Políticas.
- Diseño de Programa de actividades, metas, objetivos, para cumplir objetivos institucionales
- Implementación
- Desarrollo de procesos con la herramienta MECIP.
- Priorización de los Compromisos a desarrollar en forma semestral
- Establecimiento de los Indicadores de Implementación
- Establecimiento de Indicadores de Cumplimiento de Metas
- Desarrollo de los procesos para la mejora de la gestión Institucional de Buen Gobierno.
- Análisis y Evaluación de los Resultados
- Informes y Evidencias de las situaciones o hechos sobre los cuales se ha generado un cambio para el “Buen Gobierno Institucional”
- Medición de la Eficacia en el corto plazo
- Medición de la Eficiencia en el mediano plazo
- Medición de la Efectividad en el largo plazo
- Cambio percibido
- Impacto que arrojan los cambios.

SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO				
Orden	PRINCIPIOS – LO IDEAL	CUMPLIDOS	INCUMPLIMIENTOS	ACCIONES DE MEJORAMIENTO
1	La alta dirección guía y orienta las acciones de la institución pública hacia el cumplimiento de su			
2	Los directivos tienen conocimiento sobre las funciones de la institución.			
3	Las actuaciones de la alta dirección generan confianza en los funcionarios.			
4	El estilo de dirección facilita la participación de los funcionarios en los diferentes procesos de la institución.			

5	El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.			
6	La alta dirección delega responsabilidades que contribuyen a la oportuna toma de decisiones.			
7	Existe compromiso de la alta dirección con el diseño y cumplimiento de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento			
8	Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.			
9	El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.			
10	Existe compromiso de la alta dirección con las políticas y objetivos del Control Interno.			
11	La alta dirección asume la responsabilidad de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos			
12	Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.			
13	Los directivos tienen en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores para asignar las cargas de			
14	La alta dirección trata de manera respetuosa a los funcionarios públicos de la institución.			
15	La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.			

**SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CODIGO DE BUEN GOBIERNO
ACTO ADMINISTRATIVO DE LOS PROCEDIMIENTOS APLICADOS**

6.2. ASPECTOS GENERALES - ESPECIFICAR ACCIONES IMPLEMENTADAS

Orientación Estratégica
Directrices Institucionales
Toma de Decisiones
Grupos de interés
Gestión de Recursos Financieros
Gestión de Materiales
Gestión de Recursos Tecnológicos
Gestión de Recursos Humanos
Gestión Ética - Ética de los Deberes
Gestión Ética - Ética de los Derechos
Gestión Ética - Ética de la Responsabilidad
Gestión Ética - Ética del Cuidado

6.3. BUEN GOBIERNO

Buen Gobierno Institucional
Acciones para el Buen Gobierno Institucional
Fundamentos que integran el Código de Buen Gobierno
Prácticas Antiéticas Inaceptables
Comité de Buen Gobierno
Funciones del Comité de Buen Gobierno
Atribuciones del Comité de Buen Gobierno

6.4. POLÍTICAS

De Direccionamiento Institucional
De Liderazgo
De Orientación Estratégica
De Rectoría y Vigilancia de la Salud
De Atención Integral a la Salud y Bienestar Social
De las Direcciones Estratégicas
De las Direcciones de Apoyo para el Desarrollo Administrativo
De Relacionamiento entre Autoridades y Funcionarios
De Relacionamiento con otras Instituciones Públicas
De Relacionamiento con los Gremios Económicos Proveedores
De Prevención de Sobornos
De Presiones por parte de Contratistas y Proveedores
De Otros grupos de interés
De Conflictos de Intereses
De Conflictos de Intereses entre Instituciones Públicas
De Relacionamiento con los Órganos de Control Externo
De Desarrollo del Control Interno
De Sistema de Control Interno

- De Control de la Institución
- De Comunicación e Información Interna Externa
- De Responsabilidad Social
- De Relacionamiento con la Comunidad
- De Responsabilidad frente al Medio Ambiente
- De Administración de riesgos
- De Igualdad y no Discriminación
- De Valores Éticos Personales e Institucionales
- De Existencia del Referente Ético en las Dependencias
- De Gestión Ética
- De Gestión del Talento Humano
- De Calidad en Rectoría y Redes de Servicios

6.5. COMPROMISOS DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL

- Con la Política Nacional de Salud
- Con las Políticas de Direccionamiento Institucional
- Con la Política de Liderazgo
- Con la Política de la Orientación Estratégica
- Con las Políticas del Viceministerio de Rectoría y Vigilancia de la Salud
- Con las Políticas del Viceministerio de Atención Integral a la Salud y Bienestar Social
- Con las Políticas de las Direcciones Generales Estratégicas
- Con las Políticas de las Direcciones Generales de Apoyo para el Desarrollo Administrativo
- Con las Políticas de Relacionamiento entre Autoridades y Funcionarios
- Con las Políticas de Relacionamiento con otras Instituciones Públicas
- Con las Políticas de Relacionamiento con los Gremios Económicos Proveedores
- Con las Políticas Institucionales de Prevención de Sobornos
- Con las Políticas Institucionales ante Presiones por parte de Contratistas y Proveedores
- Con las Políticas frente a los otros grupos de interés
- Con las Políticas sobre Conflictos de Intereses
- Con las Políticas sobre Conflictos de Intereses entre Instituciones Públicas
- Con las Políticas de Relación con los Órganos de Control Externo
- Con las Políticas del Desarrollo del Control Interno
- Con las Políticas del Sistema de Control Interno Con las Políticas del Control de la Institución
- Con las Políticas de Comunicación e Información Interna Externa
- Con las Políticas de Responsabilidad Social
- Con las Políticas de Relacionamiento con la Comunidad
- Con las Políticas de Responsabilidad frente al Medio Ambiente
- Con las Políticas de Administración de riesgos
- Con las Políticas de Igualdad y no Discriminación
- Con las Políticas de los Valores Éticos Personales e Institucionales
- Con las Políticas de la Existencia del Referente Ético en las Dependencias
- Con las Políticas de Gestión Ética
- Con las Políticas de Gestión del Talento Humano
- Con las Políticas de calidad

6.6. LOS INCUMPLIMIENTOS DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS Y NORMAS QUE CONSTITUYEN LAS DIRECTRICES DEL BUEN GOBIERNO INSTITUCIONAL - SANCIONES APLICABLES

Verificación del Cumplimiento las Autoridades de las Dependencias e Informar al Comité de Buen Gobierno
Administración y Procedimientos en la Resolución de Controversias

6.7. SANCIONES AL INCUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS CONTENIDOS EN ESTE CÓDIGO:

Norma de Aplicación

Indicadores de Evaluación - Implementación del Buen Gobierno

Indicadores de Transparencia

Indicadores de Rendición de Cuentas

Indicadores de Equidad

Indicadores de Eficiencia

Indicadores de Ética

Indicadores de Participación Ciudadana

PENSAMIENTOS DE ESCRITORES PARAFRASEADOS:

Para construir una gran institución, se requiere de la formación de servidores públicos correctos, en atención a que la primera obligación de un buen gobierno institucional, es hacer **Justicia Legal** por medio de un desempeño empoderado en el resguardo de la **Justicia Moral**, en la conciencia de que un buen gobierno en las dependencias solamente puede existir cuando hay **funcionarios de bien**.