



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

PARAGUÁI
**TESÁI HA TEKÓ
PORÁVE**
MOTENONDEHA

Protocolo de Buen Gobierno



mecip
2015

AUTORIDADES

Dra. María Teresa Barán Wasilchuk
Ministra

Dr. Santiago García
Vice Ministro de Atención Integral a la Salud y
Bienestar Social

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

Dr. Gustavo Vidal Ortiz Torres
Directivo Responsable de la Implementación MECIP
Director General de Planificación y Evaluación

Equipo Técnico Redactor

Dr. José Ortellado Maidana,

Coordinador General del Comité de Buen Gobierno
Vice Ministro de Rectoría y Vigilancia de la Salud

Dr. Gustavo Vidal Ortiz Torres,

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

Comité de Buen Gobierno



Poder Ejecutivo
Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social

Resolución S.G. N° 899-

POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE BUEN GOBIERNO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL PERIODO 2024 - 2028; EN CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS DE REQUISITOS MÍNIMOS DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP 2015.

Asunción, 30 de diciembre de 2024

VISTO:

La Nota MECIP N° 184/2024, registrada como expediente SIMESE N° 218.020/24, por la cual el Directivo Responsable de la Implementación del MECIP 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: "Apruébase 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 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 la Resolución S.G. N° 45/2024 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° 73/2024 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 efectivo de la población, para la asistencia sanitaria integral y equitativa, que atienda 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° 899-

POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE BUEN GOBIERNO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL PERIODO 2024 - 2028; EN CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS DE REQUISITOS MÍNIMOS DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP 2015.

Asunción, 30 de diciembre de 2024

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 la Resolución S.G. N° 505/2024 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 por Acta N° 02, de fecha 19 de diciembre de 2024, 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 Protocolo de Buen Gobierno; 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 Protocolo de Buen Gobierno del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social este acorde a los lineamientos del Plan Estratégico Institucional periodo 2024 - 2028, a las Normas de Requisitos Mínimos del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP.

Que en concordancia con lo preceptuado en el Art. 242 de la Constitución de la República del Paraguay, el Decreto N° 21376/1998, en su Art. 19, dispone que compete al Ministro de Salud Pública y Bienestar Social ejercer la administración de la Institución; y en su Art. 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, reglamento su organización y determine sus funciones.

Que la Dirección General de Asesoría Jurídica, a través del Dictamen A.J. N° 2155, de fecha 30 de diciembre de 2024, ha emitido su parecer favorable para la firma de la presente Resolución.

POR TANTO; en ejercicio de sus atribuciones legales,

**LA MINISTRA DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL
RESUELVE:**

Artículo 1º. Aprobar la actualización e implementación del Protocolo de Buen Gobierno del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, periodo 2024 - 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 efectivo 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° 999 -

POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE BUEN GOBIERNO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL PERIODO 2024 - 2028; EN CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS DE REQUISITOS MÍNIMOS DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY – MECIP 2015.

Asunción, 30 de diciembre de 2024

Artículo 2º. 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 3º. Comunicar a quienes corresponda y cumplido, archivar.




DRA. MARÍA TERESA BARÁN WASILCHUK
MINISTRA

/cero/fem
SIMSE N° 218.020/24.

PROTOCOLO DE BUEN GOBIERNO

La actualización del diseño e implementación del Protocolo de Buen Gobierno, aprobado por Resolución S.G.Nº. 899/2024, tercera versión, permite exponer la metodología desarrollada para el ajuste al diseño, los indicadores y procedimientos para el seguimiento y medición del nivel de cumplimiento del “debe” establecido en las Normas de Requisitos Mínimos, elaborado de manera participativa y consensuada entre los directivos responsables, quienes han utilizado como insumo la información obtenida de la encuesta aplicada a 47 (cuarenta y siete) dependencias de la Institución, a través de una muestra de más de dos mil funcionarios participantes del Curso Taller-MECIP, quienes al aplicar las encuestas a los funcionarios de sus dependencias, han generado un aumento geométrico o exponencial de la muestra. Quedan establecidos los parámetros y criterios para el seguimiento y la evaluación de la gestión de buen gobierno, para detectar y generar soluciones ante los incumplimientos. El Protocolo de Buen Gobierno contiene disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen la autoridad, que a manera de compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, eficaz, innovadora, íntegra y transparente en la administración pública.

En el proceso de desarrollo del buen gobierno la interacción con la ciudadanía es fundamental, las asociaciones, el relacionamiento y coordinación con otras instituciones públicas y la sociedad civil, entre otras. En tal sentido, en el entendimiento de que el protocolo de buen gobierno en su aplicación se relaciona con los valores y principios seleccionados en los Acuerdos y compromisos éticos, fueron diseñadas las políticas de gestión ética y las políticas del talento humano por la Unidad Técnica – MECIP. Las políticas fueron formuladas de manera clara, tendientes a fortalecer la confianza mutua, con criterios de honestidad y transparencia en la gestión, analizando y considerandola cultura institucional, sus políticas de gestión, con el objetivo de mejorar la ética del talento humano, como factor clave para administrar con eficiencia, eficacia y transparencia los recursos del Estado.

La institución articula y canaliza las necesidades de la población usuaria de servicios de salud, quienes 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 de los hechos, el respeto, la interacción sin coacción alguna sobre los derechos de los otros y, el claro objetivo de priorizar el bien común. El objetivo concreto del Protocolo de Buen Gobierno es: afianzar el compromiso fundamentado en la gestión ética del Talento humano e institucionalizarla a través de la práctica diaria de cada uno de los servidores del sector salud y comunicar a la sociedad el resultado de las acciones realizadas.

Preámbulo

Protocolo de Buen Gobierno del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social

- 1.1 Definición de Buen Gobierno
- 1.2 Propósito y Alcance del Protocolo de Buen Gobierno Institucional
- 1.3 Principios de Buen Gobierno
- 1.4 Administración del Protocolo de Buen Gobierno
- 1.5 Composición y periodo de los miembros del Comité
- 1.6 Funciones y atribuciones del Comité

II Principios y Valores Éticos del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social

- 2.1 Principios y Valores principales que rigen el Protocolo de Buen Gobierno. Diferencias
- 2.2 Valores de los Acuerdos y Compromisos Éticos armonizados con el Protocolo de Buen Gobierno
- 2.3 Grupo de Interés e Intereses en Conflictos
- 2.4 Resolución de controversias y Prohibiciones para el funcionamiento sobre conflictos de interés

III Estructura y Funcionamiento

- 3.1 Estructura Orgánica, Naturaleza y Objetivos
- 3.2 Orientación Estratégica de la Institución
- 3.3 Prácticas Democráticas y Toma de Decisiones
- 3.4 Administración de Funciones y Cooperación Interinstitucional
- 3.5 Procedimientos para la Colaboración con otras Instituciones
- 3.6 Recursos Financieros, Materiales, Tecnológicos y de Recursos Humanos.

IV. Gestión del Talento Humano

- 4.1 Estructura Organizativa de la Gestión Ética: De los Deberes, de los Derechos, de la Responsabilidad y del Cuidado.
- 4.2 Objetivos Específicos de la Gestión Ética
- 4.3 Políticas de Gestión Ética
- 4.4 Políticas del Talento Humano.

V. Transparencia y Acceso a la Información

- 5.1. Información, Disponibilidad y Acceso a la Información Pública.
- 5.2. Publicación de la Información Institucional, pública y restringida
- 5.3. Política de Transparencia y Acceso a la Información Restringida
- 5.4. Procedimientos para el Acceso a la Información Clasificada del ámbito misional
- 5.5. Publicación de la información institucional de naturaleza pública - Datos Estadísticos.

VI. Control interno y Rendición de Cuentas

- 6.1. Tipos y Mecanismos de Controles Internos
- 6.2. Procedimientos de Control Interno
- 6.3. Rendición de Cuentas
- 6.4. Auditorías y Evaluaciones
- 6.5. Plan de Mejoramiento

VII. Participación Ciudadana y Colaboración

- 7.1. Mecanismos de Participación Ciudadana
- 7.2. Cohesión social y estabilidad
- 7.3. Participación Ciudadana y Colaboración
- 7.4. Atención de Quejas, Reclamos o Sugerencias

VIII. Seguimiento y Evaluación

- 8.1. Seguimiento y Evaluación
- 8.2. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación
- 8.3. Informes y reportes del Comité de Buen Gobierno

IX. Conductas Antiéticas y Sanciones

- 9.1. Conductas Antiéticas
- 9.2. Sanciones y Límite de las sanciones.
- 9.3. Disposiciones Transitorias

I. Preámbulo

El Protocolo de Buen Gobierno define y establece los procedimientos y lineamientos para la toma de decisiones, la gestión de recursos y la rendición de cuentas. En cuanto a la estructura y organización, describe los roles y responsabilidades de cada área, los procesos y procedimientos detallados para la gestión, al mismo tiempo, define los principios y valores, que deben guiar la conducta de los funcionarios de todos los niveles jerárquicos del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. Así mismo, enmarca la gestión a través de normas específicas y detalladas para la conducta que define la ética esperada de los funcionarios, incluye la prevención de conflictos de intereses y la protección de la información pública, confidencial e institucional, como así también las sanciones para aquellos que no cumplan con las normas establecidas institucionalmente, aplicados a los funcionarios de todos los niveles de la estructura organizacional, a los usuarios de servicios, los contratistas. Compendiado los principios del buen gobierno y los valores de los compromisos éticos, se deduce que, ambos instrumentos son importantes para promover la transparencia, la rendición de cuentas y la ética en la gestión pública.

El Código de Buen Gobierno establece normas específicas y detalladas para la conducta de los funcionarios de la institución, como establece la norma, aprobado por la Máxima Autoridad Institucional, a través de un acto administrativo, revisado periódicamente para asegurar que permanece pertinente y apropiado, asegurando que el mismo sea comunicado a todos los funcionarios con el propósito de que estén conscientes de sus responsabilidades y obligaciones individuales, debe ser considerado para el diseño de los demás estándares de “Ambiente de Control”. Este documento constituye la forma adoptada por la Máxima Autoridad y el Nivel Directivo para guiar las acciones de la institución hacia el cumplimiento de su misión, en el marco de la finalidad social del Estado. Integra elementos fundamentales como las políticas para la dirección y delegación de funciones, la administración del relacionamiento con los órganos de control, la gestión del recurso humano y financiero, la comunicación e información, la responsabilidad social con la comunidad y, los conflictos de intereses. El Protocolo de Buen Gobierno y el Código de Buen Gobierno, son dos instrumentos que establecen pautas de acción tendientes a mejorar y fortalecer la eficiencia en el cumplimiento de sus fines y objetivos, promueve la participación y el compromiso corresponsable de toda la sociedad y en particular de la comunidad usuaria de los servicios de salud.

El documento fue formulado de manera participativa y consensuada por las autoridades competentes, revisado, aprobado y comunicado en su tercera versión. Por medio de este Protocolo de Buen Gobierno, se define el modelo de administración y estilo de dirección desde estos ámbitos: La orientación estratégica de la institución, su misión, visión, naturaleza y, los principios éticos, incluyendo el compromiso con la igualdad y la no discriminación entre todos los grupos ocupacionales, los usuarios de los servicios y los grupos de interés de la institución, dados a conocer por medio de la comunicación institucional en el proceso de la mejora continua en la práctica democrática de la institución y las políticas del Talento Humano y de Gestión Ética de los mismos.

En atención a las recomendaciones de la Contraloría General de la República, es mencionado que el portal web del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, 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 quejas y reclamos.

La Contraloría Social está diseñada e implementada por las Direcciones Generales tales como “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. Los servicios se encuentran implementados y desarrollados en las dieciocho Regiones Sanitarias distribuidas en los diecisiete departamentos del país, como mecanismo de participación e interacción ciudadana, que promueve la transparencia, la rendición de cuentas y la eficiencia en la gestión pública que define los entornos saludables como aquellos: “que apoyan a la salud y ofrecen a las personas protección frente a las amenazas para la salud, permitiéndoles ampliar sus capacidades y desarrollar autonomía, en los lugares donde viven las personas, su comunidad local, su hogar, su lugar de trabajo y esparcimiento, incluyendo el acceso a los recursos sanitarios y las oportunidades para su empoderamiento.

1.1. Definición de Buen Gobierno

El buen gobierno institucional se caracteriza por un conjunto de principios, valores y prácticas que guían la gestión y la toma de decisiones de los responsables de la gestión, a través de disposiciones voluntarias de autorregulación, que a manera de compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, eficaz, innovadora, equitativa, íntegra y transparente para la adecuada rendición de cuentas en la administración pública. En tal sentido, el Buen Gobierno Institucional desarrolla la transparencia a través de la información, facilitada por medio de la información accesible, clara para todos los interesados, una rendición de cuentas por medio de la cual los responsables de la gestión rinden cuentas de las acciones realizadas y decisiones tomadas durante su desempeño, a la comunidad objetiva, promoción y articulación de la participación ciudadana, propiciando la participación en la toma de decisiones en la gestión de sus necesidades, en el marco de la eficacia de los servicios y la eficiencia en la administración de los recursos, en la consideración de que las interacciones sean integradoras y equitativas en los servicios y distribución de recursos y beneficios, como sustento de una sociedad democrática e incluyente en la que el ciudadano y sus derechos como usuarios de los servicios de salud, son la prioridad de la gestión institucional.

1.2. Propósito y Alcance del Protocolo de Buen Gobierno del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social

Establecer los principios, normas y procedimientos que rigen la gestión para la toma de decisiones en la institución, así mismo, los indicadores y mecanismos de supervisión

y medición de los avances y resultado, a los efectos de promover la transparencia, la información fidedigna, la rendición de cuentas, la eficiencia y la equidad.

Disponer de un Protocolo de Buen Gobierno fundamentado en disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el gobierno del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, que a manera de compromiso ético de valores y principios, busca garantizar una gestión eficiente, eficaz, innovadora, integradora, transparente, equitativa y con sensibilidad humana hacia los usuarios de los servicios de salud, a fin de contar con una administración pública participativa con capacidad de respuesta de todos los sectores involucrados.

1.3. Principios de Buen Gobierno Institucional

Los principios son propuestas de ámbito general, verdades universales basadas en leyes naturales, objetivos, fácticos, impersonales y evidentes por ser indiscutibles, regulan la conducta y administran las consecuencias de los comportamientos humanos. Forman parte de un sistema de normas o leyes que deben ser cumplidas por todos los grupos ocupacionales para que el sistema organizativo funcione armónicamente, a fin de mejorar el clima laboral, las relaciones humanas, el bienestar y seguridad social, dichos principios indican el derecho a la superación personal, pero de ninguna manera en detrimento del derecho de los demás. Los principios existen independientemente de que los servidores públicos tengan conocimiento de ellos o no, los ponga o no, en práctica, al igual que la ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento, lo mismo ocurre con los principios.

Los valores son pautas subjetivas, personales, emocionales y discutibles que orientan el comportamiento, reflejan sentimientos y convicciones, sirven para desarrollar metas y propósitos, tanto personales como colectivos, por tanto, los valores son aptitudes o cualidades individuales que definen la conducta de un individuo en la sociedad. El objetivo es guiar a los individuos a obrar correctamente, de forma individual y colectiva a través de prácticas comunes en el quehacer diario, transmitidas de una generación a otra y pueden cambiar según el entorno. En el ámbito laboral son las cualidades que cada individuo decide cultivar y poner en práctica en su desempeño, en función de lo que considera correcto para sí y para los demás. Cada servidor público es el compendio de los valores éticos, morales, familiares, religiosos y cívicos que trae consigo y entrega en el marco de su trato con los demás. Lo contrario son los antivalores, como la impuntualidad, la deslealtad, la falta de respeto por el derecho de otros, son antivalores dañinos para la convivencia social del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, acentuados durante la atención de su público interno y externo. Algunos valores son valores éticos, valores morales, valores religiosos, valores cívicos, valores familiares, valores personales, valores de libertad, igualdad, diferencia, sostenibilidad, civismo, democracia, cooperación, sensibilidad y, compromiso.

1.4. Administración del Protocolo de Buen Gobierno

Funciones y Atribuciones del Comité

La composición y periodo de duración de los miembros del Comité establece que los integrantes del Comité de Buen Gobierno podrán ser los mismos que integran el

Comité de Ética, quienes serán designados de forma anual durante la Revisión del Sistema a propuesta de la alta dirección.

En el desarrollo de sus tareas, el Comité de Buen Gobierno tendrá las siguientes funciones:

- a) Monitorear el desarrollo de las políticas y compromisos contenidos en el presente protocolo.
- b) Realizar un seguimiento al comportamiento funcional de la institución para asegurar el cumplimiento del presente protocolo.
- c) Resolver controversias sobre la interpretación del Protocolo de Buen Gobierno y del Código de Ética entre los sectores integrados a su dominio.
- d) Informar a la más alta dirección de la Institución de manera anual, en lo mínimo o cuando la máxima instancia lo requiera, sobre los trabajos realizados por el Comité de Buen Gobierno y de Ética.

II Principios y Valores Éticos del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social

2.1. Principios y Valores principales que rigen el Protocolo de Buen Gobierno. Diferencias

Los principios de buen Gobierno institucional están redactados en forma genérica ante la complejidad de la estructura organizacional, acorde a la naturaleza 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 Direcciones Generales de Apoyo, integrando la esencia funcional de las dependencias que la integran, sin **descuidar** el sentido holístico en cuanto a la consideración de las personas en todas sus dimensiones, física, intelectual, social, emocional y espiritual en todas las formulaciones de principios y valores éticos como la Idoneidad, Honradez, Respeto, Justicia, Igualdad, Equidad, Inclusión, Coherencia priorizado en los Acuerdos y Compromisos Éticos. Los principios considerados en el Protocolo de Buen Gobierno es la colaboración, Innovación, Sostenibilidad, Transparencia, Rendición de Cuentas, Participación Ciudadana, Eficiencia, Integridad, Responsabilidad, Libertad, Moralidad y lo que más identifica a los servicios de salud, el Principio de Vida y el Principio de Humanidad. Son trece principios para dos Viceministerios, cada Viceministerio desarrolla los principios que más ordena y sistematiza a la transparencia de sus actuaciones

Los valores institucionales son relacionados con el grupo de interés, usuarios internos o externos, grupos de interés, comunidades, órganos reguladores, que puedan sentirse afectadas cuando se falta a los valores y principios mencionados. Los intereses varían de una comunidad a otra, en el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social se conjugan las condiciones que más favorecen a la generalidad de dichas comunidades, comprometiéndose a operar con eficacia, eficiencia calidad y calidez humana. Para esta misión se mantiene actualizada la información de las necesidades de los grupos de interés, identificando y evaluando la importancia, la influencia sobre la operación sobre dichos intereses y el impacto que tendría una gestión negligente, con el objetivo de garantizar

la consideración de sus necesidades, clasificadas según niveles de **interés e influencia para orientar estratégicamente sus compromisos**, así como interactúan los diferentes grupos, la forma en que interactúan o perjudican a sus intereses. El conjunto de buenas prácticas formales e informales generan la autonomía y el autogobierno, que consiste en ejercer el poder de conformidad con la Constitución Nacional, las leyes previamente establecidas, en atención a principios políticos y jurídicos, de equidad, autonomía, confidencialidad, respeto, dignidad, solidaridad, honestidad, lealtad, justicia y atención médica de calidad.

Un buen gobierno ético opera con integridad, transparencia y responsabilidad, priorizando la práctica de la equidad, la libertad y la igualdad sin discriminaciones, se adhieren a un conjunto de principios y valores morales en sus procesos de toma de decisiones, garantizando que las políticas sean justas, equitativas para todos los miembros involucrados. En ese marco, los principios éticos, valores institucionales y grupales son los principios éticos del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social como el respeto a la Constitución Nacional y las leyes vigentes, el trato equitativo e igualitario a todas las personas. La garantía de gratuidad de los servicios brindados, la Integridad, objetividad y la garantía del acceso a la información pública. Los Valores éticos que inspiran y orientan la gestión del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social se caracterizan por la legalidad, la igualdad y la no discriminación, sumados al respeto, a la responsabilidad, la Honestidad y la transparencia.

En tal sentido, se fortalece el compromiso con la promoción de prácticas éticas, a promover prácticas valores y principios como estrategia de lucha contra la corrupción, más aquellas prácticas relacionadas a condiciones desencadenantes de negligencias profesionales, para lo cual se establece el compromiso de lucha contra la corrupción, tanto de usuarios como de los funcionarios, ante lo cual la institución se compromete a la adopción de políticas, prácticas y acciones éticas para promover y gestionar el conjunto de principios y valores que lo vinculen con la sociedad civil en las acciones pertinentes que se programen para la consolidación de una gestión íntegra y transparente, en la gestión interna, sosteniendo una comunicación fluida con las otras instituciones públicas y privadas, con el objetivo de construir las buenas prácticas de integridad, transparencia y eficiencia en el ejercicio de la función pública, instaurando acciones de integridad contra toda práctica corrupta.

2.2. Valores de los Acuerdos y Compromisos Éticos armonizados con el Protocolo de Buen Gobierno

Los Acuerdos y Compromisos Éticos se complementan con los principios del Protocolo de Buen Gobierno, como establece la norma de Requisitos Mínimos. El documento se compendia ajustando a la complejidad de la estructura organizacional, acorde a la naturaleza del Viceministerio de Rectoría y del Viceministerio de Atención Integral a la Salud y Bienestar Social, como así también las dependencias que la integran, con el sentido holístico en la consideración de las personas en todas sus dimensiones, física, intelectual, social, emocional y espiritual. En atención a que la norma recomienda desarrollar entre 7 a 10 principios y valores, para una mejor implantación de las prácticas éticas, los Acuerdos y Compromisos Éticos integran 8 (ocho) principios, tales como, Idoneidad,

Honradez, Respeto, Justicia, Igualdad, Equidad, Inclusión y Coherencia, complementados con los principios seleccionados en el protocolo de buen gobierno como la Transparencia, la Integridad, el compromiso y la Rendición de Cuentas.

Idoneidad: la institución asume un cambio de actitud para el desempeño en los cargos, fortalece la capacidad, competitividad y la actitud a través de capacitaciones, charlas de liderazgo, cursos y talleres del MECIP, identificándose con las responsabilidades de competencia. Desarrolla las actividades encomendadas. La Institución cuenta con talentos humanos con habilidades, y capacidades técnicas, lo cual permite administrar las necesidades complejas de los usuarios de los servicios de salud y el margen de discreción para tomar decisiones adecuadas y oportunas, aspectos integrados como mejoramiento del ejercicio de la gestión pública, conforme a una norma ética de convivencia

Honradez: son aplicadas políticas y estrategias de control para transparentar los procesos de su responsabilidad, implantando procedimientos que encaminen a la rectitud de la conducta y el comportamiento personal y profesional puesto en práctica en el servicio público.

Respeto: desarrollado entre los talentos humanos con capacidad y habilidad para accionar con respeto, inspirar credibilidad, fundamental en la relación médica y sus usuarios, así mismo, para integrar equipos de trabajo multidisciplinarios, lo cual permite reconocer, apreciar, aceptar y valorar las cualidades y los derechos de los compañeros, de los usuarios y demás involucrados al entorno laboral.

Justicia: aplicado es valor que armoniza el orden social, la interacción con inteligencia, buena voluntad, anteponiendo el bien común por sobre el particular y fortaleciendo la dimensión de la sensibilidad humana que permita la igualdad y la equidad para entrelazar una sociedad equitativa y justa, como principio moral de dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece por derecho, de tal manera que, ni los servidores públicos, ni los usuarios se sientan discriminados.

Igualdad: impartido el trato igualitario entre todos, funcionarios, usuarios y demás involucrados como valor y como principio, considerando el derecho fundamental de los usuarios a fin de implementar democráticamente el actuar en el entorno laboral y social que permite reconocer la dignidad de la naturaleza humana de los compañeros, de los usuarios y los demás involucrados en la función institucional. Reconocer en cada persona su derecho individual a la igualdad de trato y la no discriminación.

Equidad: aplicar imparcialidad como principio ético normativo, asociado a la justicia cubre las necesidades e intereses de los usuarios de los servicios de salud, en condiciones diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, a través del trato adecuado y oportuno en las situaciones específicas para el logro de la igualdad, en el ejercicio del derecho procuramos el trato justo a las personas, a partir del reconocimiento de las condiciones y las características específicas de la diversidad, eliminando barreras que impiden el acceso a la atención de la salud.

Inclusión: principio fundamental la inserción en salud, el acceso a la cobertura de sa-

lud, accesibilidad a las instalaciones, atención de calidad, trato humano y personal, con tiempo dedicado a informar a usuarios y familiares de las condiciones reales y las alternativas de tratamiento para la recuperación, así mismo, el apoyo psicológico y emocional a las personas con capacidades diferentes, independientemente de su sexo, etnia o clase social.

Coherencia: el talento humano siente y demuestra sensibilidad humana manifestada en la conducta y comportamiento, en la forma de actuar a solas, con los usuarios y con el público en general, demuestran lo que uno es, actúa conforme a las creencias en una gestión ética, en atención a la esencia de las relaciones humanas, la sensibilidad especial de quienes concurren a los servicios de atención a la salud.

Transparencia: fomenta la confianza entre las instituciones del gobierno y la comunidad, ayuda a prevenir la corrupción y el comportamiento poco ético, comprometido activamente con la transparencia en los procesos para toma de decisiones, de elaboración de presupuestos, en las adquisiciones y contrataciones, con acceso abierto a la información pública.

Compromiso: cumplimiento del compromiso con los fines del Estado, tiene como fin principal velar por el respeto de los derechos y las garantías constitucionales, defender el patrimonio público, promover el ejercicio de la acción penal pública y la investigación en los procesos, de conformidad con los principios, finalidades y cometidos consagrados en la Constitución Nacional, las leyes y reglamentos correspondientes.

Regulación de Prácticas Laborales Justas: garantizan que la contratación, los ascensos y otras decisiones laborales se tomen en función del mérito, las calificaciones y las habilidades, no dando cabida al nepotismo o favoritismo, lo cual complementa a 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

Excelencia en los Servicios: demuestra el compromiso con las prácticas éticas y mejoran la calidad de los servicios y los resultados destinados a la comunidad, además, promueve una cultura de excelencia y profesionalismo en la prestación de servicios y fomenta la confianza en la capacidad de los funcionarios para cumplir con sus responsabilidades de manera ética y eficaz.

Administración de Recursos: la gestión responsable de los recursos públicos implica la asignación y el uso eficiente de fondos, bienes y activos públicos en beneficio de la comunidad. La gestión ética de los recursos públicos requiere transparencia y rendición de cuentas por el uso de los fondos de los contribuyentes, además de la aplicación de medidas para prevenir el despilfarro, el fraude y el abuso.

Anticorrupción: de eliminación depende construir sociedades sostenibles, inclusivas y transparentes, en atención a que la corrupción es un obstáculo para el desarrollo económico y social en todo el mundo, afecta particularmente a las comunidades pobres. Socava la confianza de los ciudadanos y tiene efectos perjudiciales sobre la oportunidad de impartir justicia y equidad.

Rendición de Cuentas: es un aspecto fundamental para la gobernabilidad entendida como la capacidad de usar eficazmente los recursos públicos en la satisfacción de las necesidades comunes y constituye un principio de la vida pública. La institución debe realizar anualmente el informe de Rendición de Cuentas, 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, por medio de un mecanismo preferente de audiencia pública, a los efectos de que la actividad llegue a la ciudadanía.

Circulación y Divulgación de la Información: establecimiento de una política de información en los dos grandes sectores del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, referida a las informaciones de la Rectoría y las referidas a las informaciones de Redes de Servicios de Salud, ambos con grupos de interés muy diversificados en referencia a todos sus usuarios, que requieren la implementación de mecanismos de difusión para que les llegue de manera oportuna, actualizada, clara, veraz y confiable, bajo las políticas efectivas de generación documental, administración y circulación de la información, de acuerdo con las condiciones de la comunidad a la que va dirigida.

2.3. Grupo de Interés

El Grupo de interés de la institución lo integran los usuarios de los servicios de salud, sea del ámbito de la promoción, campañas de prevención, diagnóstico, tratamiento en calidad de usuario interno o externo, en la modalidad de atención que sea, los servicios de estudios auxiliares de diagnóstico, usuarios quienes coordinan con nuestros servicios ante posibles eventos. Para el cumplimiento de la misión institucional se relaciona con la ciudadanía, los organismos de control y con otras instituciones públicas, así como con los servidores públicos, contratistas y proveedores, organizaciones sociales, las comunidades indígenas, los medios masivos de comunicación social, entre otros. Los intereses de los grupos organizados comparten puntos de vista y objetivos comunes y tienen como objetivo influir en las decisiones de los poderes públicos con la finalidad de satisfacer sus intereses y que sean agregadas en las políticas públicas sus necesidades.

2.4. Intereses en Conflictos

En el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, el conflicto de interés surge en aquellas situaciones en las que a juicio del funcionario, del usuario u otros involucrados, surge un interés primario y la integridad de las acciones, tienden a estar indebidamente influenciadas, lo cual frecuentemente es de tipo económico o personal, son situaciones en las que a juicio de la persona, la integridad de su evaluación están en riesgo, pudiendo acontecer entre funcionarios, de estos con los usuarios, de los profesionales de salud entre sí, con los usuarios, o de los profesionales con los servicios auxiliares de diagnóstico, con los contratistas y proveedores. Las discrepancias y conflictos pueden tomar forma hasta en las condiciones de atención y tipos de tratamientos de usuarios internos de servicios de atención. Así mismo, puede susci-

tarse entre las instituciones públicas, entre sí. El compromiso frente a los conflictos de intereses aplica en forma permanente los lineamientos regulados en el siguiente artículo que, garantiza la prevención de conflicto de interés.

2.5. Conflicto de Intereses entre Instituciones Públicas

Los compromisos frente a los conflictos de intereses aplica conforme a la naturaleza de los diferentes grupos ocupacionales, administrativos, médicos, contratistas y 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, en el Código de Buen Gobierno del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. 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 sin más trámite.

Situaciones en conflictos:

- a) Recibir remuneración, dádiva o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o física, en razón del trabajo o servicio prestado a la institución o a sus grupos de interés.
- b) Otorgar compensación no autorizada por las normativas pertinentes.
- c) Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros.
- d) Realizar proselitismo político aprovechando su cargo, posición o relaciones con la institución, comprometiendo recursos económicos del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social para financiar campañas políticas.
- e) Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión de la institución y en contra de un buen uso de los recursos públicos.
- f) Todo tráfico de influencia para privilegiar trámites.
- g) Nombrar al personal sin cumplir con las reglas

En atención a los deberes del funcionario público con los conflictos de intereses entre otros, los funcionarios del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social ante posibles casos de conflicto de interés de funcionarios entre sí, de funcionarios con proveedores, de profesionales de la salud con la administración, de los profesionales de salud con los usuarios de los servicios, de los profesionales médicos con los laboratorios de diagnósticos, farmacológico o de servicios de complejidades, deben:

- a) Informar a tiempo y por escrito a todos los entes competentes cualquier posible conflicto de interés que crea tener.

- b) Rechazar cualquier actividad a través de la cual pueda distorsionar la calidad de su desempeño o interferir en la toma de decisiones sobre procedimientos o tratamientos médicos
- c) Rechazar cualquier actividad de control si se encuentra comprometida la objetividad y la independencia en las funciones encomendadas por los órganos de control interno y externo.
- d) Rechazar formar parte de un proceso administrativo si se encuentra comprometida la objetividad para la selección de proveedores o la selección de productos cuando los intereses personales están de por medio.
- c) Guardar y proteger la información que la normativa legal dispone de carácter reservado, referido especialmente a las informaciones de carácter particular de los usuarios de los servicios de salud, como ser su diagnóstico, tratamiento o de la información resultante durante el relacionamiento de médico y paciente.

Las prohibiciones para el funcionario sobre conflictos de interés sin perjuicio de la ampliación de estas prohibiciones, el funcionario del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social debe abstener en realizar las siguientes prácticas:

- a). Utilizar indebidamente información confidencial de usuarios de los servicios de la institución.
- b). Utilizar la imagen de los usuarios de los servicios de salud en sus redes sociales, sin previa autorización del mismo.
- c) Facilitar información privilegiada y confidencial sobre actuaciones de funcionarios, sean administrativos o profesionales médicos, antes de que instancias de competencias dictaminen sobre el caso.
- d) Realizar actividades que atenten contra los intereses de la institución.
- e) Entregar dádivas a otros funcionarios públicos a cambio de cualquier tipo de beneficios.
- f) Utilizar recursos de la institución para labores distintas de las relacionadas con su actividad, ni encausar en provecho personal o de terceros.
- g) Aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de los proveedores, contratistas o cualquier persona relacionada o no con la administración, o de persona o de instituciones con las que la institución sostenga relaciones en razón de su actividad, que conlleve a generar cualquier clase de compromiso no autorizado.

III Estructura y Funcionamiento

3.1. Estructura Orgánica, Naturaleza, Funciones y Objetivos

La estructura orgánica como sistema de gestión organizacional permite delimitar las funciones de cada una de las áreas, así como sus niveles jerárquicos, es un instrumento de gestión que ayuda a definir con claridad las funciones y Jerarquías de las diferentes Unidades Administrativas, mediante la identificación de la estructura institucional que

dan forma al comportamiento y los procesos de toma de decisiones, definiendo con claridad las funciones de las diferentes unidades administrativas de una organización, apoyando al cumplimiento del Plan Estratégico y, facilita la coordinación institucional, la estructura administrativa de las instituciones públicas, se organizarán jerárquicamente hasta un máximo de seis niveles por debajo del órgano encargado de la conducción política.

Ministros: a) Viceministros, b) Gerencias c) Direcciones generales, d) Direcciones, e) Coordinaciones, f) Departamentos La adopción de denominación distinta, podrá ser definida en función de la naturaleza y las necesidades que deba satisfacer la institución pública respectiva, conforme a los criterios y lineamientos establecidos en la reglamentación.

Clasificación según sus funciones: El ámbito de conducción: propio de las autoridades políticas 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. El ámbito administrativo: que concierne a la administración de los recursos de la institución, de conformidad con las regulaciones de administración financiera del Estado. Ámbito de asesoramiento, control y apoyo operativo: para brindar soporte al cumplimiento de los fines institucionales. Los recursos destinados al ámbito sustantivo, de línea o misional serán superiores, en su conjunto, a los destinados al ámbito administrativo, de asesoramiento, control y apoyo operativo. La **máxima autoridad, como líder del proceso, el Comité de Ética, y la instancia decisoria**, el gerente de Ética, como coordinación general y enlace, líder de ética, enlace y coordinación del EAD, el Equipo de Alto desempeño, responsable de la planeación y ejecución del PM, incursionando en todas las áreas de la entidad.

Naturaleza y Objetivos: Conforme a su naturaleza jurídica es un organismo público creado con fundamento en la Constitución Nacional del Paraguay.

Artículo 68 – Del Derecho a la Salud, establece que: El Estado protegerá y promoverá la salud como derecho fundamental de la persona y en interés de la comunidad.

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.

El 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. Es un organismo público que tiene como objetivo principal proteger y promover la salud de la población paraguaya. Objetivos

- Garantizar el cumplimiento de las funciones de rectoría, conducción, financiamiento y provisión de servicios de salud, con el fin de alcanzar la cobertura universal, bajo el enfoque de protección social, en el marco del Sistema Nacional de Salud.

- Proteger y promover la salud de la población paraguaya
- Garantizar el acceso universal a servicios de salud de calidad
- Prevenir y controlar enfermedades transmisibles y no transmisibles
- Fomentar la participación comunitaria en la planificación y gestión de los servicios de salud
- Funciones Generales

En tal sentido, la Ley N°. 1032 de 1996 del Sistema Nacional de Salud. Crea el Sistema Nacional de Salud, en adelante “el Sistema”, en cumplimiento de una política nacional que posibilite la plena vigencia del derecho a la salud de toda la población. El objetivo es distribuir de manera equitativa y justa los recursos nacionales en el Sector Salud, a través de conexiones intersectoriales e intra sectoriales concertadas e incorpora a todas las instituciones que fueron creadas con la finalidad específica de participar en las actividades de promoción, recuperación y rehabilitación de la salud y prevención de la enfermedad de individuos y comunidades, dentro del territorio de la República, con la finalidad de prestar servicios a todas las personas de manera equitativa, oportuna y eficiente, sin discriminación de ninguna clase, mediante acciones de promoción, recuperación y rehabilitación integral. Opera mediante la oferta de servicios de salud de los subsectores públicos, privados o mixtos, de seguros de salud y de las universidades, coordinados por el mismo, de acuerdo con las normas de derecho público y privado vigentes.

3.2. Orientación Estratégica de la Institución

Misión: Garantizar el cumplimiento de las funciones de rectoría, conducción, financiamiento y provisión de servicios de salud con el fin de alcanzar la cobertura universal, bajo el enfoque de protección social, en el marco del Sistema Nacional de Salud.

TEMBIPOTA: Ojepytasombareteñoñoañetehağuahembia porãetetaha’e tembiapoñesãmbyhy, ñemboguata, virume’ẽ ha kuave’ẽmbytesãirãñemoğuahẽregua, upéicha oñeğuahẽhağuaopavavetẽpe, taperekotekoatyñepytyvõmbyrãreheve, Tembiaporape Tetã Rekoresãirãryepýpe.

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

TEMBIHECHA: Taha’e Tesãi ha Teko Porãve Motenondehaha’eve, ikatupyry ha hembia-posakáva, omoañetevatatýguárajeroikeañete, oñeñangarekohağuaopavaverehek-ópe ha jojaporãme, oipytyvõvotesãĩñemboguataporãrãmbuetapicha’atyñoimoirũme, omokyre’ývotetáguárajeroiketee idrechokuéráje poru ha iñemoañetereheve.

3.3. Prácticas Democráticas y Toma de Decisiones

La máxima autoridad y la alta gerencia del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social en cumplimiento de lo establecido en la Constitución Nacional y las leyes mantiene un estrecho relacionamiento de carácter misional y estratégico con el Poder Ejecutivo. Así también, se relaciona con los otros poderes del Estado, en las actividades de apoyo y

de control de acuerdo al marco legal vigente. Se relacionan estratégicamente con los organismos y entidades del Estado en cumplimiento de la misión consagrada en la Constitución Nacional, y las leyes que la rigen.

- a) Política de cooperación internacional
- b) Relacionamiento y cooperación con organismos e instituciones internacionales en asuntos relacionados con la investigación científica, comprometidos a poner especial interés en la aplicación efectiva del Buen Gobierno, a través de las acciones necesarias para implementar y mantener actualizada la web de la institución con la más completa información sobre la marcha de la administración en cuanto a los procesos y resultados de la contratación, estados financieros, concursos para acceder a cargos, así como información respecto al plan estratégico institucional, sus avances, objetivos y el cumplimiento de metas e indicadores de gestión, informe de gestión, servicios que la institución presta a la ciudadanía, forma de acceder a ellos y funcionamiento general de la institución, entre otros.

Desarrollar el Plan Nacional y Plan Estratégico Institucional acompañando, fomentando y promoviendo el desarrollo en los ejes estratégicos y las líneas trasversales que se relacionan directa e indirectamente con sus deberes y atribuciones. La máxima autoridad y la alta gerencia del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social asumen el compromiso con el medio ambiente de manera a fortalecer el componente ambiental como un eje transversal a todas las actividades de la institución, promoviendo una cultura de responsabilidad y respeto hacia el medio ambiente, intensificando el control de los desechos, llámese desecho domiciliario, de oficinas administrativas, hospitalarios, biológicos, patológicos, sólido o fluidos corporales, referidos a contaminación ambiental, venas hídricas o ambientes de procedimientos médicos. Así mismo, asumen el compromiso del acompañamiento de los procesos de las contrataciones públicas realizadas por las Unidades Operativas de Contrataciones, cumplir con las normativas vigentes a fin de transparentar todos los procesos de adquisición y garantizar la igualdad de condiciones para todos los oferentes, contribuyendo de esta manera a la calidad del gasto y a la reducción de los costos para el presupuesto de la Institución.

3.4. Administración de Funciones y Cooperación Interinstitucional

La máxima autoridad y la alta gerencia del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, para cumplir con la misión, asumen administrar la gestión a través del Protocolo de Buen Gobierno bajo los preceptos de la integridad y la transparencia, la gestión eficiente de los recursos públicos, realizar la rendición de cuentas, ser eficaces en la realización de su cometido, coordinar y colaborar con los demás entes públicos y responder efectivamente a los requerimientos de la ciudadanía. Para ello, la institución lleva a cabo las siguientes prácticas:

- a) Cumplir con las disposiciones establecidas en la Constitución Nacional y las leyes.
- b) Establecer las políticas necesarias para cumplir con los fines misionales y las políticas de control interno administrativo.

- c) Asegurar que las políticas diseñadas e implementadas se cumplan.
- d) Ejecutar eficientemente el plan estratégico.

Se comprometen a destacarse por su competencia, integridad, transparencia y responsabilidad en el ejercicio del cargo, hacia el cumplimiento de la misión institucional, manteniendo relaciones armónicas con los demás del Estado y entes de control, así mismo, suministrarla información que legalmente corresponde, de forma oportuna, íntegra y fidedigna, para que puedan desempeñar eficazmente su labor. Igualmente, hay compromiso sobre la implementación de las acciones de mejoramiento institucional que el Sistema de Control Interno detecte o, los organismos de control recomienden en sus respectivos informes. Manifiestan la disposición de autorregularse en el ejercicio de la función pública que les corresponde, para lo cual se comprometen a encaminar sus actividades de conformidad con los principios enunciados en la Constitución Nacional, las demás normas vigentes y en este Protocolo de Buen Gobierno, el cual está orientado hacia una gestión íntegra, basada en principios y valores éticos, frente a sus grupos de interés, el compromiso con la comunidad, comprometiéndose a velar por el respeto de los derechos, a promover la acción penal pública en defensa del patrimonio público y la sociedad, del medio ambiente, de otros sociales, de los derechos de los pueblos indígenas y las personas con habilidades diferentes.

Los responsables de la Institución delegan determinadas funciones, por escrito, detallando los derechos y las obligaciones del delegado, obligándose a mantener informado del desarrollo de los actos nominados, impartir orientaciones generales sobre el ejercicio de las acciones y establecer un sistema de control y evaluación periódica referente a las mismas. Las instituciones públicas, en sus relaciones recíprocas, se regirán por el principio de cooperación y en consecuencia, deberán:

- a) Coordinar planes, criterios, actividades de interés común, y prestarse cooperación recíproca en el marco de sus competencias para la satisfacción de los intereses públicos internos y externos.
- b) Facilitar de forma oportuna la información que fuere solicitada sobre las actividades que desarrollen en el ejercicio de sus competencias, conforme a las reglas y excepciones previstas en la legislación.
- c) Prestar colaboración y asistencia requeridas por las demás instituciones públicas para el ejercicio de sus competencias, conforme con las disponibilidades institucionales, para lograr una adecuada coordinación de sus planes y actuaciones, las instituciones públicas podrán utilizar diversos medios de coordinación, tales como la suscripción de convenios interinstitucionales
- d) Crear consejo o redes de interacción entre diferentes instituciones con funciones afines
- e) Conformar equipos administrativos y técnicos, el intercambio de información y otras técnicas de colaboración que contribuyan a una gestión más eficiente y eficaz, de acuerdo con la legislación y en los términos previstos en la reglamentación de la presente ley.

- f) Administrar criterios de racionalización en las estructuras administrativas, determinadas en función a la naturaleza y necesidad de la institución y en proporción a la complejidad de labores de cada Viceministerio 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 reglamentaciones, (**UAF's**: Unidades de Administración y Finanzas - **SUAF's**: Subunidades de Administración y Finanzas de las instituciones públicas).

3.5. Procedimientos para la Colaboración con otras Instituciones

Los beneficios de la colaboración, las motivaciones para emprender las colaboraciones son variadas, e incluyen, entre otras. Formas de aprovechar las oportunidades.

Incrementar la oportunidad para obtener los recursos, tanto financieros como habilidades y competencias, para poner en movimiento recursos inactivos.

Generar la oportunidad para generar capacidad institucional por medio de la puesta en común de recursos para cumplir objetivos, la explotación de enfoques complementarios y la generación de innovaciones, el aprendizaje recíproco y la difusión de buenas prácticas.

Acceder a oportunidades de espacios de acción antes desatendidos (ampliación de la cobertura, diversificar servicios) y usuarios, interlocutores e incluso financiadores.

Reforzar la oportunidad de legitimizar una causa, mediante su instalación más contundente

Mejorar la oportunidad de ser eficientes, utilizando enfoques y capacidades complementarias y eliminando actividades duplicadas. En suma, el trabajo en colaboración con otras organizaciones ofrece tentadoras ventajas en términos de oportunidades

El establecimiento de una alianza aunque la experiencia indique que las alianzas improvisadas pueden llevar al fracaso. Por tanto, si bien la sola planificación no constituye garantía de éxito, sí son condiciones necesarias para dar inicio a una alianza colaborativa con perspectivas de futuro. El punto de partida debe ser la comprensión sobre la visión y la misión de la organización, es decir, sobre su identidad y su rol en la sociedad, sus formas de interacción con otros actores, y el modo en que la formación de una alianza repercutirá sobre sus objetivos, visión y misión. Las alianzas suelen evolucionar y cambiar de forma en el tiempo, es conveniente comenzar el proceso con una idea clara de cuál es el formato desde el inicio hasta el final que se desea obtener. En tal sentido, el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social procede a la revisión de su propia identidad y define el valor estratégico que las alianzas colaborativas, teniendo en cuenta que el valor estratégico de las alianzas permite efficientar el proceso, recurso, y consolidar políticas para que las instituciones den respuestas efectivas, oportunas, transparentes y eficientes a la ciudadanía.

3.6. Gestión de Recursos Financieros, Materiales, Tecnológicos y de Recursos Humanos

Proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos financieros de una organización o persona para lograr los objetivos financieros establecidos, para

mantener la salud y estabilidad en la gestión financiera como proceso requiere: planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos financieros de la Institución para lograr los objetivos financieros establecidos. La gestión financiera adecuada es crucial para mantener la salud financiera, la estabilidad y, lograr el éxito. Involucra la planificación, organización, dirección y control de los recursos financieros, en sus procesos, incluye la gestión del flujo de efectivo, la planificación y presupuestación, la gestión de riesgos financieros, la administración de activos y pasivos, y la toma de decisiones financieras.

Mantener la salud financiera y la estabilidad de cualquier persona, permite a las organizaciones planificar y prepararse para futuras eventualidades financieras, mitigar riesgos financieros, tomar decisiones financieras efectivas, y mantener un flujo de efectivo adecuado. Además, la gestión financiera adecuada puede ayudar a garantizar que la Institución alcance sus objetivos financieros a largo plazo. La planificación y presupuestación son aspectos críticos de la gestión financiera. La planificación implica la identificación de objetivos financieros a largo plazo y la determinación de las estrategias para lograrlos. La presupuestación, por otro lado, se refiere a la elaboración de un presupuesto detallado que incluye ingresos y gastos proyectados para un período de tiempo determinado que determinan los logros de avance de la gestión institucional.

La gestión de riesgos financieros permite la identificación, evaluación y gestión de los riesgos financieros que enfrenta la Institución a lo largo de la ejecución presupuestaria de un Ejercicio Fiscal, cuando la importación de insumos y productos internacionales elevan muy sobre el costo planificado la cotización, afectando negativamente la importación de productos farmacéuticos y productos químicos laboratoriales u otros, afectando la calidad de los productos licitados o la cantidad de las adquisiciones, en cualquiera de los casos, el perjuicio final es para los usuarios de los servicios de salud, sea en la calidad o en la cobertura. Las decisiones financieras adecuadas y oportunas es la capacidad de la Institución para tomar decisiones efectivas sobre la inversión de recursos financieros ayudando a garantizar que los recursos financieros se utilicen de manera efectiva y se maximice el rendimiento.

Control financiero es relevante en la gestión institucional, al proceso de supervisar y evaluar los resultados financieros para garantizar que se cumplan los objetivos, el control financiero adecuado permite identificar problemas financieros de manera oportuna para tomar medidas correctivas para abordarlos.

IV. Gestión del Talento Humano

4.1. Estructura Organizativa para la Gestión Ética

El compromiso con la protección y el desarrollo del talento humano a fin de alcanzar el cumplimiento de su misión institucional, promoviendo procesos transparentes conforme a los requisitos y procedimientos para la implementación de la gestión del talento humano desde la incorporación y la permanencia hasta el retiro del servidor público de la institución, con la capacitación de los servidores públicos, con el desarrollo del talento humano, capacitando a funcionarios de la institución, mediante la ejecución del Plan Anual de Capacitación, así también a nivel nacional e internacional, de acuerdo a la eventualidad y la necesidad de realizar una especialización externa.

“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 integrado por subsistemas, que como un todo 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”. La autoridad máxima, líder principal del proceso, el Comité de Ética, los altos directivos, el Gerente de ética alto directivo, el Líder de ética miembro del equipo formador y el Equipo de alto desempeño con los representantes de todas las áreas.

Las Políticas de Gestión Ética contienen los aspectos mencionados, sobre cuyos contenidos in extenso se sugiere leer en el documento que las desarrolla de manera explícita. Las políticas son establecidas conforme a los criterios percibidos como críticos o como situaciones problemáticas a ser resueltas para el mejoramiento de la gestión ética, aspectos comunes en las 48 dependencias analizadas.

- ✓ Política de orientación estratégica
- ✓ Política de liderazgo
- ✓ Política de valores éticos personales
- ✓ Política de valores éticos institucionales
- ✓ Política de relacionamiento con autoridades y entre funcionarios
- ✓ Política de relacionamiento con otras Instituciones Públicas
- ✓ Política de conflictos de intereses
- ✓ Política de igualdad y no discriminación
- ✓ Políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores
- ✓ Políticas de relacionamiento con los contratistas y proveedores
- ✓ Políticas de relaciones y cuidado del medio ambiente
- ✓ Política de relacionamiento con la comunidad
- ✓ Política de la existencia del referente ético en las dependencias

Política de orientación estratégica

Orientar las actuaciones de las dependencias del Viceministerio de Rectoría y Vigilancia de la Salud y del Viceministerio de Atención Integral a la Salud y Bienestar Social, a través de un cambio esencial en las directrices de la gestión institucional, asumir 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, las leyes y reglamentos que orientan la prestación de un servicio público eficaz y eficiente, sustentada y legitimada por la calidad de atención brindada por los talentos humanos, a fin de que satisfagan las demandas de la comunidad, desglosadas en las dependencias para un mejor seguimiento y evaluación del desarrollo de la gestión ética. Vigilar que los servidores públicos se rijan por los principios de prácticas éticas como la transparencia, la honestidad y, la confianza en el accionar durante el proceso de atención a usuarios y, en el relacionamiento con los acompañantes, (identificando)

Política de Liderazgo

Promover el desarrollo dinámico de los procesos de la institución, a través del cumplimiento adecuado de los acuerdos establecidos, respetando el derecho de las personas de garantizar que 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.(Instituir la gestión de los procesos éticos ...)

Política de 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. (Fortalecer a través de la integralidad de la formación profesional,...)

▪ Política de valores éticos institucionales

Desplegar la gestión ética que requiere la complejidad del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social a través de cambios en la cultura de las dependencias, hasta lograr la correspondencia entre las creencias básicas del talento humano dotado a los servicios, las normas y las actitudes de la mayor parte de los integrantes de la Institución, en forma planeada, planificada y programada, integrando el modelo de gestión ética como transformación dinámica de los procesos con alta calidad técnica y operativa, aceptado por los talentos humanos, acorde a la naturaleza del servicio.(Reconocer 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....)

▪ Política de relacionamiento con autoridades y entre funcionarios

Intervenir adoptando conductas y comportamientos conforme a los valores de las personas altamente deseables como atributos o cualidades, posibilitando la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la gestión ética propiciando un ambiente saludable y el respeto por la dignidad humana a través de los lineamientos para la interacción de las autoridades con los talentos humanos dependientes, de los funcionarios entre si y con funcionarios públicos de otras dependencias del Estado, con el objeto 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.(Dar a conocer y evaluar el grado de compression....)

▪ Política 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.(Implantar en los servicios de las diferentes dependencias un proceso de gestión ética,...)

- **Política de igualdad y no discriminación**

Propiciar a través de los viceministerios 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, 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 contrarios e sancionen la discriminación, el acoso sexual y laboral de autoridades con sus dependientes, de funcionarios entre sí, de los servidores públicos a usuarios de servicios de salud y/o sus acompañantes.

- **Política de 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, se asegurará que los procesos no se vean afectados por conflicto de intereses para la toma de decisiones, adoptando herramientas para detectar y abordar dichos aspectos existentes o potenciales, lo que derivará en que la persona quede al margen de ciertos procesos en la toma de decisiones. (Revelar cualquier interés personal que pudiera estar relacionado con las tareas....)

- **Políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores**

Asegurar el uso eficiente de los recursos de la Institución, evitando el fraude y el desvío de los mismos, concienciando sobre los efectos colaterales de recibir o dar regalos en el ámbito laboral con un determinado interés, afectando el desempeño de las funciones y estando en proceso la prestación del servicio a entregar, pudiendo generar un conflicto de intereses e incidir en las decisiones.

(Tomar 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...)

- **Políticas de relacionamiento con LOS Contratistas y Proveedores**

Desarrollar practicas 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, tanto del talento humano de nivel central como los involucrados en los servicios, en la red de gestión de recursos y relacionamientos con los proveedores de los mismos, accionando con integridad, sin comprometerse bajo ninguna obligación financiera que puedan influir en la toma de decisiones y el desempeño de sus respectivas obligaciones. (Mantener el canal de diálogo abierto entre los servidores públicos del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social con sus grupos de interés, con las otras instituciones del Estado y las entidades descentralizadas, ...)

- **Políticas de relaciones y cuidado del Medio Ambiente**

Fomentar desde el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social la responsabilidad social y ambiental con la comunidad, formulando, coordinando y evaluando 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 contribuyen con el medio ambiente, desarrollando de manera responsable actividades que integran el quehacer institucional. (Supervisar el cumplimiento de las normativas de manejo de los desechos hospitalarios, desechos patológicos, reactivos, desechos fluidos biológicos y químicos,...)

- **Política de Relacionamiento con la Comunidad**

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, desarrollado a través del trato diferenciado en situaciones específicas para el logro de la igualdad en el ejercicio del derecho, el trato justo a las personas, a partir del reconocimiento justo de las condiciones y las características específicas de la diversidad, eliminando cualquier actitud o acción discriminatoria,(facilitando el acceso a las oportunidades ...)

- **Política de la existencia del Referente Ético en las dependencias**

Establecer el perfil del referente ético que realmente sea representativo para el talento humano del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, para 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, adoptando mecanismos que permitan identificar, valorar y controlar los mismos, promoviendo 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, el cumplimiento de las normativas existentes, el control de los procesos institucionales y el cumplimiento de los ejes misionales, en el marco de una conducta ética con resultados beneficiosos para to-

dos.(Cumplir los objetivos de generar y posicionar la existencia del referente ético tanto en el nivel central....)

4.2. Objetivos Específicos de la Gestión Ética: De los Deberes, de los Derechos, de la Responsabilidad y del Cuidado.

La misión del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, desglosada en la misión específica de las dependencias está vinculada a los principios de la gestión ética, a fin de cuidar y proteger la vida desde el momento de la concepción, como establece la Constitución Nacional. En el avance de la gestión ética, las autoridades de las dependencias mencionadas han asumido el compromiso y adoptado e implementado el MECIP, abocados a la mejora continua a través del desarrollo de Políticas que promueven valores institucionales que transparentan los procesos de los servicios brindados, cumpliendo lo establecido en los Acuerdos y Compromisos Éticos, respetando la confidencialidad de la información de los usuarios de los servicios de salud, honrando el compromiso contraído con los proveedores, cumpliendo con la información y comunicación interna y externa de datos estadísticos y rendiciones de cuentas creíbles y oportunas, para lo cual se requiere que la Máxima Autoridad lleve a cabo las siguientes acciones:

- ✓ Liderar y fomentar una cultura que promueva una gestión ética en los macroprocesos estratégicos, misionales y de apoyo, en todos los niveles jerárquicos, supervisión enfocada al nivel operativo, nivel que mantiene relacionamiento directo con los usuarios de los servicios.
- ✓ Mejorar la capacidad del talento humano para comprender, coordinar y aplicar los valores y principios éticos en el proceso de ejecución de las actividades.
- ✓ Asegurar de que el estilo de dirección promueva la transparencia de gestión en beneficio de los usuarios de los servicios de salud.
- ✓ Promover la Gestión Ética como cambio cultural para la mejora continua
- ✓ Comprender que la gestión ética permite que los servidores públicos actúen de manera sensible al sufrimiento que aqueja a los usuarios de los servicios de salud, así mismo en su relación con las demás personas y con el entorno natural.
- ✓ Incorporar las prácticas éticas a la gestión trabajando en las dependencias y conforme a la naturaleza de los diferentes servicios para el cambio de actitudes.
- ✓ Disponer y motivar a los servidores públicos a mantener actuaciones dentro del marco de la ley y de la ética.
- ✓ Establecer las acciones de corrección a adoptar ante los incumplimientos de manera que deslegitime y rechace las actuaciones antiéticas.
- ✓ Establecer procesos de cambio de la cultura institucional en el ámbito de la gestión ética a través del desarrollo de los principios de la ética de los deberes, ética de los derechos, ética de la responsabilidad y la ética del cuidado.

La ética entendida como el arte de elegir lo que conviene para la vida digna de todos, son principios éticos universales que comprenden los derechos políticos, sociales, económicos, culturales y ambientales, incluyen el derecho al desarrollo y a la paz.

Principios y Valores que la Institución asume al desarrollar los valores éticos personales, de la institución, el liderazgo de los directivos en la gestión ética, las relaciones con los

funcionarios, con los contratistas y proveedores, con otras instituciones, con la comunidad, con el medio ambiente y existencia del referente ético.

La Ética de los Deberes

La ética del deber permite que especialmente en los servicios de salud se posea particular respeto a la dignidad humana, los usuarios no son simples medios para lograr metas, coberturas o maximizar los resultados, sino un servicio a la humanidad, atención con calidad humana, intensificado en la relación médico/usuario, enfermería/usuario, en el marco de la actividad profesional, cumplir y hacer cumplir lo que establece la Constitución Nacional, las leyes y los reglamentos que en su consecuencia se dicten como actuar con principios éticos, con honestidad, probidad, rectitud, buena fe y austeridad, a fin de velar por la satisfacción del bienestar general, privilegiando de esa manera el interés público sobre el particular, así mismo, abstenerse en intervenir en asuntos respecto al cual se encuentre comprendido en alguna de las causas de excusación previstas en las leyes y reglamentos.

La Ética de los Derechos

En el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social se reconoce 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, de manera esencial en los servicios de salud son considerados los derechos humanos como el gran marco ético para las actuaciones, se reconoce a los otros seres humanos en el espacio de la convivencia laboral, de modo que las acciones para realizar los intereses de unos no pueden ejecutarse en detrimento de la dignidad de los otros, teniendo a consideración a los profesionales destinados para la atención, a los usuarios y acompañantes.

La Ética de la Responsabilidad

El Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social asume la responsabilidad de primer orden de gestionar la salud pública del país y de establecer las normas y los protocolos pertinentes, responsable de conducir o deliberar los cursos de acción a tomar, evaluar las posibles consecuencias y hacerse cargo de ellas, ya sea para detectar, prevenir o para mitigar los efectos de las condiciones que afectan 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.

La Ética del Cuidado.

La ética del cuidado es fundamental y prioritario en el Ministerio de Salud, tanto desde el ámbito del Viceministerio de Rectoría y Vigilancia de la Salud y del Viceministerio de Atención Integral a la Salud y Bienestar Social como referente para la gestión ética en la administración de la salud pública, por cuanto es conveniente comprender la complejidad de la estructura, la organización, el funcionamiento y las finalidades de las orientaciones de los servicios hacia la búsqueda y protección de la salud, la garantía de

los derechos humanos integrales, el ejercicio transparente y responsable de la función pública. La ética del cuidado en esta institución se resume en la descripción de contenido del juramento hipocrático o promesa de la médico conocida como “declaración de ginebra”, aprobado en octubre de 2017, en Chicago. “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 y las libertades ciudadanas, ni siquiera bajo amenaza”,

4.3. Políticas del Talento Humano de la Institución

Los aspectos esenciales enfatizados se encuentran enmarcados en el conjunto de herramientas a implementar por los responsables de la conducción, a efectos de facilitar la gestión de los procesos en todos los grupos ocupacionales, de los diferentes macroprocesos, de conformidad con el ordenamiento jurídico como ser la Constitución Nacional, lo dispuesto en la Ley N°. 1626/2006 de la Secretaría de la Función Pública (SFP) y/o leyes que la sustituyan, y otras normas que rijan sobre aspectos de la materia, los contratos suscritos con los mismos, la Norma de Requisitos Mínimos MECIP 2015 y la normatividad interna propia como las disposiciones emanadas por el Comité de Control Interno sobre el Sistema de Control interno institucional.

La política de gestión del talento humano es transversal, requiere de cumplimiento de objetivos que respondan a determinadas problemáticas personales, institucionales y la de los usuarios, aspectos que trascienden por los riesgos que implican los cuidados complejos de la salud y la vida, que impone un correcto reclutamiento, selección, inducción e incorporación responsable de personal calificado, con las debidas competencias y habilidades que se ajusten a los requerimientos de los cargos. En el entendimiento de que el concepto “recursos humanos” constituye medidas operativas tácticas, más administrativo que vinculado al desarrollo del talento humano, es responsable de las nóminas, vacaciones, altas y bajas, beneficios o circunstancia que afecte a un funcionario. Están directamente relacionados, sin embargo, son procedimientos independientes.

Objetivos de las políticas de gestión del talento humano

Establecer adecuadas directrices para el desarrollo del talento humano desde la etapa de Selección e inducción hasta el retiro del servidor público, en el marco de

las relaciones instituidas entre los funcionarios y la institución, sobre necesidades organizativas captadas para el fortalecimiento de las debilidades en la atención a la población usuaria de los servicios de salud, conforme a la designación de responsables en los niveles de jerarquías que integran la estructura formal del Ministerio de Salud y Bienestar Social.

Organizar los procesos del “Macroprocesos Talentos Humanos” del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, a través de herramientas adecuadas desarrolladas en las relaciones laborales, en el planeamiento, en haberes y para el desarrollo de las personas, como acción esencial para la resolución de situaciones problemáticas que inciden en el desarrollo de las personas y 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.

Desarrollar las políticas de Gestión del talento Humano, internalizar las políticas en extenso en el documento de referencia.

- Gestión de Empleo
- Incorporación del Personal
- Selección
- Inducción
- Incorporación
- Movilidad Interna
- Jubilación y Planes de Retiro Voluntario
- Planes de Retiro
- Jubilación Ordinaria o Extraordinaria
- Evaluación del Rendimiento – LEY SFP
- Evaluación del Desempeño
- Gestión del Desarrollo
- Gestión de Planes de Carreras
- Capacitación y Formación
- Salud y Bienestar - Relaciones Humanas
- Bienestar
- Medicina del Trabajo - Salud y Seguridad Social
- Ergonomía Laboral - Salud y Seguridad Social
- Declaración de Bienes y Rentas
- Costeo y Previsión Presupuestaria
- Análisis Documental
- Control de Remuneraciones del Personal
- Legajos Personales
- Políticas de Gestión de Haberes
- Políticas de las Relaciones Laborales
- Control del Personal
- Fiscalización del Personal
- Mediación y Resolución de Conflictos
- Planeación

Políticas del Talento Humano, las cuales, desarrolladas, fortalecerían la gestión institucional.

V. Transparencia y Acceso a la Información

5.1. Información, Disponibilidad y Acceso a la Información Pública.

La Información Pública, quien remitirá al Comité de Buen Gobierno y de Ética donde se estudiará y se responderá en el plazo establecido en la Ley N°. 5.282/2014. El Comité de Buen Gobierno se encargará de definir el procedimiento con el cual se resolverán los conflictos que surjan de la aplicación del presente Protocolo y del Código de Ética, de acuerdo con el hecho presentado. Para la resolución y administración de una controversia se tendrán en cuenta las normas constitucionales, legales y reglamentarias establecidas, los principios y valores éticos asumidos y el espíritu contenido en el presente protocolo.

La institución desarrolla una plataforma informático centralizado para la carga y actualización de la información, de conformidad con los contenidos, formatos, procedimientos y plazos establecidos en la Ley N° 5282/2014 “De Libre Acceso Ciudadano a la Información Pública y Transparencia Gubernamental” y en las demás normativas de transparencia, acceso a la información pública y sus reglamentaciones. La plataforma está diseñada para el acceso irrestricto a los datos por parte de la ciudadanía, la funcionalidad de evaluar, con base en criterios objetivos, los niveles y el historial de cumplimiento de la institución respecto a las reglas y criterios establecidos en la presente ley y sus reglamentaciones. La Institución reglamenta la instancia responsable de realizar el seguimiento, la supervisión, el reporte de cumplimiento y el análisis de los datos publicados. Son mencionados algunos objetivos de la mencionada Ley.

Información pública es producida, obtenida, bajo control o en poder de las fuentes públicas, independientemente de su formato, soporte, fecha de creación, origen, clasificación o procesamiento, salvo que se encuentre establecida como secreta o de carácter reservado por las leyes.

Difusión. La información y las fuentes públicas están sometidas a la publicidad y están obligadas a prever la adecuada organización, sistematización, informatización y disponibilidad para que sea difundida en forma permanente, a los efectos de asegurar el más amplio y fácil acceso a los interesados.

Alcance y gratuidad. Cualquier persona, sin discriminación de ningún tipo, podrá acceder a la información pública, en forma gratuita y sin necesidad alguna de justificar las razones por las que formulan su pedido, conforme al procedimiento establecido en la ley que rige sobre la materia

Responsabilidad. Aquellos que administren, manipulen, archiven o conserven información pública, serán personalmente responsables por sus acciones u omisiones, que deriven en la ocultación, alteración, pérdida o desmembración de la misma, sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria del Estado.

Comunicados. conjunto de información organizada, relevantes para uno o más sujetos que extraen de él un conocimiento, son compartidos o transmitidos y constituyen algún tipo de mensaje institucional

Disposición. Se dispondrá en forma adecuada y oportuna al público la información a la que hace referencia en la presente ley de Libre Acceso a la Información Pública, a través de medios físicos, remotos o locales de comunicación electrónica. Los sujetos obligados deberán tener a disposición de las personas interesadas dicha información en la Web, a fin de que estas puedan obtener la información, de manera directa o mediante impresiones. Asimismo, estos deberán proporcionar apoyo a los usuarios que lo requieran y proveer todo tipo de asistencia respecto de los trámites y servicios que presten.

Divulgación. Los criterios diferenciales de accesibilidad a la información que particularmente las afecte, sea a los sujetos obligados o, a la solicitud de las autoridades de las comunidades, asegurando la Institución el acceso a la información a los distintos grupos étnicos y culturales del país y en especial a los medios de comunicación para que faciliten el acceso a las personas que se encuentran en situación de discapacidad.

Publicación. La Información mínima obligatoria respecto a la estructura del sujeto obligado de manera proactiva en los sistemas de información. La contratación institucional en curso en el sistema electrónico o el que haga sus veces, a través del cual podrá accederse directamente a la información correspondiente al respectivo proceso contractual, en aquellos que se encuentren sometidas a dicho sistema, sin excepción.

Garantía. A todas las personas, el efectivo ejercicio del derecho al acceso a la información pública, a través de la implementación de las modalidades, plazos, excepciones y sanciones correspondientes, que promuevan la transparencia del Estado.

Disposiciones

Ninguna disposición de esta ley podrá ser entendida o utilizarse para negar, menoscabar o limitar la libertad de expresión, la libertad de prensa o la libertad de ejercicio del periodismo.

Alcance y gratuidad. Cualquier persona, sin discriminación de ningún tipo, podrá acceder a la información pública, en forma gratuita y sin necesidad alguna de justificar las razones por las que formulan su pedido, conforme al procedimiento establecido en la presente ley Responsabilidad.

Aquellos que administren, manipulen, archiven o conserven información pública, serán personalmente responsables por sus acciones u omisiones, que deriven en la ocultación, alteración, pérdida o desmembración de la misma, sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria del Estado.

Forma y contenido. Toda persona interesada en acceder a la información pública, deberá presentar una solicitud ante la oficina establecida en la fuente pública correspondiente, personalmente, por correo electrónico, en forma escrita o verbal, y en este último caso, se extenderá un acta.

Prohibiciones. No se permitirá la salida de datos o registros originales de los archivos de las fuentes públicas en los que se hallen almacenados, y tampoco se podrá solicitar que se efectúen evaluaciones o análisis que no corresponden al ámbito de sus funciones.

Denegatoria. Solo se podrá negar la información pública requerida mediante resolución fundada, la que deberá ser dictada por la máxima autoridad de la fuente pública requerida, quien expresará los motivos de hecho y de derecho en que se basa la decisión. En este caso, se deberá informar al solicitante, respecto a las vías procesales que le son otorgadas para el reclamo de la decisión así como los órganos legales competentes para entender en esa cuestión.

Resolución ficta. Si dentro del plazo previsto en el artículo 16 de la presente ley, no existe respuesta alguna por parte de la fuente pública requerida, se entenderá que la solicitud fue denegada. Recurso. En caso de denegación expresa o tácita de una solicitud de acceso a la información pública, procederá el recurso de reconsideración, a fin de que la misma autoridad examine nuevamente la cuestión y dicte la resolución que corresponda.

5.2. Publicación de la Información Institucional, pública y restringida

El Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social asume la comunicación y la información como bien público, exceptuando aquellas que por su naturaleza son clasificadas como información de carácter confidencial o sensible que se encuentran resguardadaa por las normativas vigentes.

Orientar la comunicación organizacional a la construcción del sentido de pertenencia y establecimiento de las relaciones de diálogo y colaboración entre los funcionarios de la institución; los usuarios, los proveedores y contratistas y la comunidad, estableciendo procesos y mecanismos comunicativos para garantizar la interacción.

Controlar y verificar de manera permanente que los funcionarios públicos que administran la información de verificación, seguimiento e información, observen el cumplimiento de las directivas del presente Protocolo, desarrollando políticas de comunicación que incluya la reserva de la información que este amparada en la confidencialidad que ordena la ley, reglamentos y lo establecido en este Protocolo referente a que ningún miembro de la institución debe, directa o indirectamente, utilizar información privilegiada y confidencial para sus propios intereses o de terceros.

Establecer una política de información hacia los grupos de interés, implementando mecanismos de difusión de la información para quellegue de manera oportuna, actualizada, clara, veraz y confiable.

Cumplir e informar sobre la rendición de cuentas de su gestión anualmente, 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.

El mecanismo preferente será la audiencia pública, con el fin de que la actividad llegue a la ciudadanía, para el efecto pone al alcance de los interesados la información necesaria con anticipación a la realización de la audiencia, a través de la página web u otro medio que se estime necesario de acuerdo a la política de comunicación.

Atender las quejas, reclamos o sugerencias en tiempo, forma y modalidad ajustada a las normas.

Orientar 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 (NRM:2015) con criterios aplicado en normas internacionales de calidad y encaminado a la mejora continua.

Evaluar la implementación y la norma de requisitos mínimos y el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en las distintas áreas administrativas y misionales del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, a fin de promover la eficacia y eficiencia en el manejo de los recursos humanos, económicos, financieros y patrimoniales del Estado.

Adoptar una política de administración de riesgos inherentes a su gestión. Para ello adoptará mecanismos que permitan identificar, valorar, relevar y administrar los riesgos propios de su actividad.

5.3. Política de Transparencia y Acceso a la Información Restringida

- Establecer la arquitectura y disposición de espacios físicos y sus indicadores establecidos y desarrollados para la habilitación que otorga el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social a través de los establecimientos de salud, por la Dirección General de Control de Profesiones, Establecimientos y Tecnología de la Salud, con las categorías que corresponden a cada tipo de servicio (Habilitación y Registro)
- Definir los ámbitos de privacidad para situaciones especiales de usuarios.
- Tener especial interés y cuidado en los despachos compartidos.
- Programar la formación en hábitos y actitudes frente a la confidencialidad.
- Potenciar la formación de quienes intervienen en la práctica clínica asistencial.
- Fomentar el conocimiento de las leyes y penas que conlleva la vulneración de este derecho.
- Revisar las políticas y procedimientos de mantenimiento de la confidencialidad dentro de cada institución.
- Velar por el cumplimiento de la confidencialidad.
- Dar a conocer los derechos y su reglamentación a los pacientes y personal sanitario.
- Preguntar al paciente a quién quiere que se informe, si quiere ser informado.
- Analizar la documentación y soporte informático, que la utilización del papel no está libre de riesgos.
- Seguir las instrucciones de manejo establecido sobre los documentos
- Cuidar no caer en extravío de documentos o dejarlos a la vista.
- Preservar el derecho a la confidencialidad, utilizando todos los medios técnicos necesarios para asegurar el blindaje frente a posibles filtraciones o errores de seguridad.

- Protocolizar la jerarquía de acceso y selección para aquellos datos que puede consultar cada persona del sistema.
- Analizar que la rotación de personal de estas áreas integra niveles de riesgos
- Establecer quién, cómo y cuándo se puede acceder a la documentación clínica del paciente.
- Evitar los datos identificativos, custodia de la historia clínica electrónica
- Reglamentar traslados de pacientes por áreas no asistenciales con las historias clínicas.
- Implementar protocolos de actuación para los casos que se deba compartir o ceder la información con fines docentes, de gestión estadística
- Discutir casos clínicos en espacios adecuados
- Establecer barreras físicas y tecnológicas para el acceso a la información.
- Evitar en la medida de lo posible ordenadores compartidos.
- Generar un código específico cuando los pacientes sean personal sanitario del propio centro o centros de la misma red sanitaria, a través de la disociación de datos.
- Destinar doble encriptación cuando la información es genética y psiquiátrica.
- Nombrar a un responsable que se encargue de cancelar la información cuando deje de ser relevante para el fin que ha sido registrado.
- Promover transversalmente al personal directivo del centro, a todos los profesionales y a los pacientes.
- Regular por normativas comunitarias e internacionales
- Considerar la ética asistencial a la confidencialidad de datos
- Conocer el derecho a la intimidad, entendiendo intimidad como aquello más propio y exclusivo de la persona en el sentido implícito de que sucede entre dos partes: el paciente y el equipo asistencial. El marco de confianza se sustenta la relación entre el paciente y el equipo asistencial se quiebra si la confidencialidad no se respeta, así que aquello que es un derecho del paciente se constituye en un deber para todos los involucrados en el entorno sanitario.
- El deber de confidencialidad del equipo asistencial y de los profesionales sanitarios relacionados con el cuidado de la salud, se sustenta en unas bases morales que justifican la obligación del secreto profesional y que tradicionalmente se basan en tres dimensiones:
 - El paciente: implica respeto a su autonomía, el profesional: implica lealtad y la existencia de un marco de confianza en la relación asistencial. La ciudadanía: implica la confianza social en la discreción de la asistencia sanitaria garantizada en la Constitución Nacional.
 - El respeto a la autonomía en que el paciente puede consentir o rechazar las propuestas de los profesionales de la salud, y también en que tiene el derecho de decidir quién puede acceder a sus datos personales. Este respeto a la autonomía, es la base de la confidencialidad. Sin confidencialidad, no hay privacidad ni confianza. Sin confianza, no hay confidencia.

5.5. Publicación de la información institucional de naturaleza pública - Datos Estadísticos.

La Institución tiene la responsabilidad de formar a los funcionarios en la destreza del conocimiento y puesto en práctica en el cumplimiento de leyes contrapuestos en varios aspectos, informaciones que requieren de adecuadas clasificaciones de información pública y la restringida, por tratarse de del derecho de confidencialidad de terceros, permitiendo solo la facilitación de datos estadísticos, en atención al Artículo 12 de la Ley N° 5282 “Toda persona interesada en acceder a la información pública, deberá presentar una solicitud ante la oficina establecida en la fuente pública correspondiente, personalmente, por correo electrónico, en forma escrita o verbal, y en este último caso, se extenderá un acta. La presentación contendrá la identificación del solicitante, su domicilio real, la descripción clara y precisa de la información pública que requiere, y finalmente, el formato o soporte preferido, sin que esto último constituya una obligación por el requerido.” Por ello, las formas en las que se podrá solicitar información pública y es el funcionario público quien debe estar preparado a responder sobre la información requerida, explayada la información de naturaleza pública y como datos estadísticos la información confidencial.

5.4. Procedimientos para el Acceso a la Información Clasificada del ámbito misional

Procedimientos para el acceso a la información clasificada en el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social es trasladada directamente al ámbito misional

La confidencialidad, protección de datos y custodia de los mismos en los ámbitos administrativos y en el sistema nacional de servicios sanitarios, corresponde la revisión del entorno de actividades y desempeños, desde las formas en que son realizadas las consultas, sea en el ámbito y aspecto que sea, así mismo, los diferentes medios de soporte de documentación y las tecnologías de la información y la comunicación administrados, la organización de estos espacios, medios, y sobre el uso de una manera cuidadosa y respetuosa a la intimidad de las personas.

VI. Control interno y Rendición de Cuentas

6.1. Tipos y Mecanismos de Controles Internos

La institución cuenta con un Comité de Control Interno conformado y, en desarrollo los procesos de controles internos en las dependencias, de manera a visibilizar los tipos de controles que forman cadenas o sistemas de controles internos, observados por la Contraloría General de la República como debilidad.

La institución da seguimiento y medición del control interno, aplica métodos apropiados para el seguimiento y, cuando sea aplicable, como establece la norma. Se busca a través de los controles contribuir al logro de los resultados planificados, tomando las medidas correctivas que sean necesarias cuando se presenta algún incumplimiento.

Establecimiento de indicadores o métricas útiles en los niveles estratégicos y operativos de la institución para monitorear el desempeño en cuanto al logro de los objetivos institucionales, y deben ser implementados mecanismos de monitoreo de

los resultados y los desvíos, ya diseñados en el PEI como fundamento básico, los cuales se ajustan conforme a las dimensiones complejas de los servicios

Evaluaciones periódicas y pruebas de controles efectuadas, según el criterio auditor, con base al plan de trabajo, y sin que puedan suplantar las obligaciones de la administración activa sobre el particular.

Programas de seguimiento continuo integrados en los sistemas de información y, en general, en el procesamiento de las actividades cotidianas.

Análisis y monitoreo de medidas e indicadores que contribuyan a identificar debilidades que señalen eventuales fallas de control.

Valoraciones de la máxima autoridad y los titulares subordinados para determinar si las políticas de seguimiento, por ellos prescritas y observadas en toda la institución, son adecuadas y oportunas para el cumplimiento de la misión institucional para el beneficio de los usuarios.

6.2. Procedimientos de Control Interno

Los controles internos son las políticas y procedimientos para garantizar que sus operaciones sean eficientes, eficaces y conformes a las leyes y reglamentos. Estos controles salvaguardan los bienes patrimoniales de la institución y evitan fraudes, errores y otros riesgos.

Unos controles internos eficaces son fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de cualquier gestión institucional, contribuyen a garantizar a las partes interesadas que la administración opera de forma responsable y ética y que sus estados financieros son fiables y precisos de acuerdo con la normativa contable se corresponden con el objetivo de gestión para resultados.

El Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social asume ante la sociedad, una política de desarrollo organizacional con los deberes y las atribuciones, así mismo, ante los órganos de control, actuando con autonomía, objetividad y en coordinación con los demás organismos del Estado; mediante la aplicación de lineamientos de control interno, mejora continua, transparencia, capacitación constante y calidad en la atención, en cumplimiento de la misión y visión institucional, otorgando la debida importancia al ámbito administrativo y calidad en los servicios misionales.

La máxima autoridad y la alta gerencia del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social asumen el compromiso con los objetivos misionales de la institución, a orientar todas sus actuaciones en el ejercicio de la función hacia el logro de los objetivos misionales que la Constitución Nacional y la Ley han definido como ámbito de su responsabilidad pública para el beneficio de los usuarios del sistema nacional de salud.

Los tipos de controles internos permiten identificar el control preventivo, detectivo y correctivo. Los controles internos fundamentales son los preventivos y los detectivos. Un sistema de control interno completo debe incluir mínimamente ambos tipos, cada uno de los cuales debe cumplir una función distinta.

Controles preventivos: Los controles preventivos pueden reducir la probabilidad de errores y fraudes centrándose en la separación de funciones como componente

integral de la gestión de calidad porque implican una estrategia proactiva de separación de funciones, aprobación previa de acciones o transacciones, controles de acceso, control de activos físicos, las evaluaciones y formación de los funcionarios. El control preventivo, o control previo, es de vital importancia trasladado en el ámbito de la salud, a fin de prever la ocurrencia de situaciones con desenlaces de negligencia médica.

Desarrollar controles detectivos de detección en la identifican errores o problemas que pueden haberse producido después de la transacción, durante el proceso, es esencial para probar que los controles de detección funcionan correctamente y ofrecen la posibilidad de descubrir cualquier anomalía a posteriori como la conciliación mensual de las transacciones, comprobación de las diferencias entre el presupuesto y los resultados de la organización y el recuento del inventario físico, o en el ámbito médico de que durante los procedimientos médicos haya falla en el funcionamiento de los equipos, en estos casos un control de detección puede salvar vidas.

El Ministerio de Salud Pública y Bienestar se compromete a orientar su gestión hacia la excelencia del servicio, promoviendo la implementación de un sistema de Gestión por Procesos de acuerdo a la Norma de Requisitos Mínimos (NRM:2015) con criterios aplicado en normas internacionales de calidad y encaminado a la mejora continua.

La institución asume el compromiso con la calidad y el desarrollo organizacional y la implementación de la Norma de Requisitos Mínimos, de sistema integrado de control interno, para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la institución y promover de manera permanente entre los funcionarios las buenas prácticas orientadas al ambiente de control y los componentes de control de la planificación, implementación, evaluación y mejora.

La Dirección de Auditoría Interna del Ministerio evalúa a posteriori la implementación y la norma de requisitos mínimos y el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en las distintas áreas administrativas a fin de promover la eficiencia en el manejo de los recursos humanos, económicos, financieros y patrimoniales del Estado.

El Ministerio se compromete en adoptar una política de administración de riesgos inherentes a su gestión, para ello adoptará mecanismos que permitan identificar, valorar, relevar y administrar los riesgos propios de su actividad. Su nivel de exposición concreta a los impactos de cada uno de los riesgos para priorizar su tratamiento, y estructura de criterios orientados en la toma de decisiones con respecto a los efectos de los eventos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos de la institución.

6.3. Rendición de Cuentas

La Institución realiza con la periodicidad establecida en las normas la rendición de cuentas al ciudadano, como parte de la implementación de las políticas públicas para la superación de la pobreza, mediante la generación del desarrollo socio económico y estado de bienestar de las familias.

Toma decisiones sobre la gestión institucional y cumplimiento de los informes en la periodicidad establecida.

Cumple con la responsabilidad de dar a conocer el resultado de las gestiones realizadas, o responder a la ciudadanía sobre el manejo de lo público y sus resultados.

Las dependencias facilitan el acceso directo a la información resultante de sus gestiones, que debe ser integrada al consolidado institucional para la correcta rendición de cuentas.

Cumplir con la Rendición de Cuentas al Ciudadano establecido en el Decreto N° 2991/2019 u otras que la sustituyan, que encarga a las autoridades de las instituciones del Poder Ejecutivo, a impulsar actividades de rendición sobre su gestión, dirigidos al sujeto destinatario del servicio (el ciudadano), de forma sencilla, amigable y en forma constante, motivando su colaboración en los procesos de toma de decisiones.

6.3. Auditorías y Evaluaciones

Evaluación de manera independienteEfectúa seguimiento al cumplimiento de los cronogramas establecidos por el equipo MECIP para el diseño e implementación de éste estándar de control.

Imparcialidad en el establecimiento en la institución procesos de evaluación independiente a su gestión, que le permita asegurar, desde una perspectiva autónoma y objetiva, las acciones necesarias para el desarrollo institucional, de acuerdo con lo establecido en el Manual de Auditoría

Disposición, verificación y autoevaluación del control y autoevaluación de gestión en todos los niveles de la institución, que permita tomar decisiones adecuadas y oportunas para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Autorregulación del organismo que cuenta con procesos de evaluación al control y la gestión realizada por todos los Funcionarios en la Institución.

Autogestión que retroalimenta a todos los niveles de la institución de tomar las acciones necesarias requeridas para mejorar el cumplimiento de los propósitos institucionales.

El Autocontrol establece las metodologías necesarias para que funcionario responsable, evalúe su trabajo, detecte situaciones susceptibles de mejorar, y tome los correctivos necesarios para incrementar la eficiencia y eficacia de sus actuaciones.

Evaluar la efectividad del control interno, en cada uno de los procesos y dependencias o áreas responsables al interior de la entidad.

Verificar los resultados de los procesos, tomando como base el análisis de los indicadores correspondientes y definir las acciones requeridas para el mejoramiento de la eficiencia y efectividad de los controles, de los procesos y sus resultados

Es un proceso estratégico, mediante el cual una entidad pública evalúa y monitorea en forma integral la existencia y la efectividad de los controles y el desempeño organizacional frente al cumplimiento de sus objetivos.

Autoevaluación de gestión, a fin de permitir la toma de decisiones oportunas y necesarias a la operación y orientación de la institución hacia la gestión con excelencia.

Seguimiento del control interno (SG.CC)

Las evaluaciones independientes consisten en el análisis sistemático y objetivo del diseño, gestión, desempeño, resultados e impactos de una intervención pública, proyecto, programa o política en curso o concluida; con el objetivo de proporcionar información confiable y útil en el proceso de toma de decisiones la evaluación independiente, es un proceso de evaluación de operaciones específicas con seguridad razonable en tres principales categorías:

- Efectividad y eficiencia operacional
- Confiabilidad de la información financiera
- Cumplimiento de políticas, leyes y normas.

6.4. Plan de Mejoramiento

El resultado de la evaluación sobre la efectividad del control interno de la gestión del organismo o entidad pública, debe permitir iniciar la acción de mejoramiento que, unida a las recomendaciones derivadas de la auditoría, realizados por los organismos de control, da lugar a la planificación de acciones que garanticen el mejoramiento continuo de la institución.

El Plan de Mejoramiento Institucional como elemento de control, contiene las acciones de mejoramiento que debe ejecutar 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 y/o tareas bajo su responsabilidad.**

Elemento de control, que permite el mejoramiento continuo y cumplimiento de los objetivos institucionales de la entidad pública, integra las acciones de mejoramiento que a nivel de sus procesos debe operar la entidad para fortalecer integralmente su desempeño institucional, cumplir con su función, misión y objetivos en los términos 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

VII. Participación Ciudadana y Colaboración

7.1. Mecanismos de Participación Ciudadana

En el funcionamiento ético de la institución es necesario involucrar a los miembros de la comunidad en los procesos de toma de decisiones y buscar su aporte y retroalimentación sobre los asuntos que los afectan. La participación de la comunidad garantiza que todos los residentes sean incluidos por igual, al tiempo de promover un sentido de pertenencia entre los miembros de la comunidad. Al involucrar a la comunidad y alentar la participación de los constituyentes, los gobiernos locales pueden garantizar que sus acciones reflejen las necesidades y prioridades de las personas a las que sirven.

Participación Ciudadana y Colaboración

Los mecanismos de participación ciudadana permiten y facilitan la interacción de la ciudadanía con los servicios de salud como también con las demás instituciones públicas a través de distintos portales que permiten acceder a Información Pública, realizar denuncias, consultar acerca de información de interés. Los Consejos locales desempeñan un papel crucial en a través de políticas y prácticas que reducen el impacto ambiental, como la promoción de la energía renovable, la implementación de iniciativas de reducción de residuos y Una gestión ética incorpora principios de sostenibilidad ambiental en sus operaciones y políticas, con el compromiso de proteger los recursos naturales, reducir la huella de carbono tanto para los ciudadanos como para los servicios disponibles en las comunidades.

Accesibilidad e inclusión en todos los ámbitos locales pueden demostrar su compromiso con la justicia, la equidad y la gobernanza ética al priorizar la accesibilidad y la inclusión para todos los residentes. Los estándares de accesibilidad se centran en garantizar que todos los miembros de la comunidad, independientemente de su origen o sus capacidades, tengan acceso igualitario a los servicios, las instalaciones y la información del gobierno.

Los miembros de la comunidad merecen ser atendidos por los líderes de su gobierno local y protegidos independientemente de cualquier factor externo relacionado con sus capacidades. Ellos eligieron vivir en su comunidad, por lo que es su responsabilidad velar por sus intereses. Los funcionarios pueden promover la inclusión proporcionando información en múltiples formatos para personas con discapacidades, minorías lingüísticas y comunidades marginadas.

Mayor confianza y legitimidad

Cuando los funcionarios públicos se adhieren a normas éticas y se comportan con integridad, se ganan la confianza del público. Cuando los electores perciben que su gobierno es ético, transparente y responsable, es más probable que apoyen sus decisiones e iniciativas. Una dirección que se percibe como ético y digno de confianza también es visto como más legítimo, sus decisiones y acciones tienen mayor peso y autoridad, y los inspira a participar en la democracia local.

Servicios públicos mejorados

Cuando los funcionarios públicos dan prioridad a las normas éticas, tienen más probabilidades de asignar recursos de manera eficiente, tomar decisiones basadas en el mérito y garantizar que los servicios públicos se presten de manera responsable y equitativa. Además, la gestión ética puede ayudar a prevenir la corrupción y la conducta incorrecta deteriora y obstaculiza la prestación de servicios públicos, como la atención de la salud con calidad, la promoción y prevención efectiva y el mejoramiento de infraestructura y el equipamiento.

Reducción de la corrupción y la mala conducta

La aplicación de medidas enérgicas contra la corrupción y la exigencia de responsabilidades a los funcionarios públicos, ahorra dinero a los contribuyentes y fomenta

la igualdad de condiciones para los involucrados de la comunidad con la gestión. Al reducir la corrupción y la mala conducta, una administración ética puede generar confianza en la ciudadanía, atraer la confianza de los usuarios, evitar prácticas poco éticas, contribuye a una sociedad más estable y transparente.

Cohesión social y estabilidad

La ética promueve la inclusión y la igualdad, garantizando que todos los miembros de la sociedad reciban un trato justo y tengan el mismo acceso a las oportunidades. Cuando los funcionarios públicos se adhieren a las normas éticas y se comportan con integridad, ayudan a fomentar un sentido de confianza, equidad y solidaridad entre los usuarios, lo que conduce a una mayor cohesión social.

Detección de errores y fraudes

Uno de los procedimientos de control fundamentales que pueden ayudar a detectar errores y fraudes es la segregación de funciones, asignando distintas tareas a diferentes funcionarios, lo que ayuda a evitar que un solo servidor público tenga demasiado control sobre un proceso concreto.

Eficiencia operativa

El uso de este sistema fomenta la responsabilidad, la precisión y la fiabilidad en el desempeño del trabajo, al tiempo que reduce la ineficacia, el fraude y el robo. Además, este sistema permite

7.2. Cohesión social y estabilidad

La institución desarrolla estrategias que amplía la perspectiva para analizar los complejos desempeños, así como para la formulación de políticas públicas e Institucionales que permitan enfrentar principales desafíos. la cohesión social no sólo hace referencia a la inclusión y participación de todos los miembros de la sociedad en la vida cultural y política, sino también al sentido de solidaridad y de pertenencia a la sociedad y sus instituciones, fundamentado en la atención efectiva de la ciudadanía y en una ética democrática. Incluye, los mecanismos instituidos de inclusión sociales, como determinantes de los comportamientos y valoraciones de los miembros de la sociedad, generando confianza en las instituciones, el sentido de pertenencia y solidaridad, la aceptación de normas de convivencia y disposición a participar en espacios de aplicación de los protocolos de buen gobierno.

7.3. Participación Ciudadana y Colaboración

El Protocolo de Buen Gobierno tiene dependencia de la participación y colaboración, son dos de los principios fundamentales que lo promueve, junto al principio de la transparencia que definen el modelo de gestión.

La participación propicia que la ciudadanía sea activa en el proceso de las decisiones que se toman sobre los asuntos de interés público que le afectan. La colaboración se basa en crear métodos de trabajo colaborativos, tanto a nivel interno como externo:

Los niveles de participación endiferentes niveles, desde un nivel básico donde la ciudadanía como usuario, del subsistema privado o terceros, responde a cuestiones puntuales planteadas por la Institución, y niveles más avanzados cuando la ciudadanía forma parte de procesos de reflexión y construcción conjunta para la toma de decisiones.

El proceso participativo de la ciudadana se lleva a cabo a través de procesos participativos, a través talleres, grupos de trabajo, reuniones, foros virtuales, relacionados con la participación de diversos programas o servicios, aportando diferentes perspectivas o visiones para la toma de decisiones sobre temas de interés público. Tienen ventajas de movilizar la capacidad de cada persona para considerar, analizar y adoptar cambios, permiten que cada persona comparta el proceso y, por lo tanto, se siente beneficiaria y responsable de los resultados y compromisos adquiridos, además, facilita la comprensión de la complejidad en salud, aprovecha la diversidad de las personas que forman los grupos, posibilitando abordar distintas alternativas para la solución de problemas en el sistema de salud.

7.4. Atención de Quejas, Reclamos o Sugerencias

Para la Atención de Quejas, Reclamos o Sugerencias:La institución otorga un espacio visible en la página web del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social para las denuncias, quejas y reclamos en la modalidad identificada y anónima, como lucha contra la corrupción así mismo, cuenta con una oficina donde se tramitan las quejas, reclamos y/o sugerencias recibidas por los canales oficiales habilitados. Esta dependencia cuenta con los procedimientos de tratamiento según su naturaleza y proporciona una respuesta apropiada y oportuna, facilitando los enlaces con la ciudadanía, en atención a que el buen gobierno es fundamental para promover la confianza y la credibilidad en la institución.

VIII. Seguimiento y Evaluación

8.1. Seguimiento y Evaluación

El Comité de Buen Gobierno evalúa de manera anual el desempeño en la institución, tomando en consideración el informe presentado por los responsables ante el Comité de Buen Gobierno, conforme con las funciones establecidas en el presente protocolo, y toma las correctivas que sean necesarias para el cumplimiento misional del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, lo ideal es un reporte bimestral de resultados (cualitativos y cuantitativos), los resultados de estas evaluaciones serán difundidos en las modalidades que determine el Consejo de reportes de seguimiento y evaluación que emitan la Dirección de Planificación servirán para informar de manera regular al Poder Ejecutivo, al Congreso y a la Sociedad Civil sobre los resultados alcanzados y avances establecidos en las metas.

La institución se encarga de que los reportes de seguimiento y evaluación sean presentados de manera oportuna, para que sirvan como insumo en la asignación de recursos en el proceso de elaboración del presupuesto. Asimismo, impulsa la implementación de las recomendaciones derivadas de las evaluaciones de programas presupuestarios, y establece las medidas que se considere pertinente para la socialización y divulgación de los resultados relativos a la calidad del gasto público.

Paramonitorear la eficiencia del gasto público y el efecto que el mismo genera en la población, se utiliza la metodología propuesta para cada aspecto que lo integra. Medir exclusivamente resultados, de manera multi-dimensional, lo que ofrece un completo panorama del avance en cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

De las publicaciones:

- a) Publicar las normas éticas, socializar y sensibilizar en todos los niveles jerárquicos
- b) Asegurar los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes
- c) Denunciar las conductas irregulares de los servidores públicos
- d) Capacitar a los funcionarios de todos los niveles en materia de ética pública y responsabilidad social.
- e) Rendir cuentas a la ciudadanía y demás grupos de interés
- f) Poner a disposición del público la información que no tenga carácter reservado.
- g) Realizar la contratación como un proceso basado estrictamente en el cumplimiento de la ley y normas vigentes.
- h) Publicar la contratación de servicios y adquisiciones de bienes de acuerdo conforme a lo establecido en la ley que rige sobre la materia y el presente Protocolo de Buen Gobierno.
- i) Establecer mecanismos de seguimiento de los contratos, los productos y servicios recibidos y destino final.

Las acciones de transparencia conforme lo establecen la Ley N°. 5.189/14 y la Ley N°. 5.282/14, el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social integró a su estructura la Dirección de Transparencia, a través de ella el Acceso a la Información Pública, como instancia encargada de publicar la información activa y responder las solicitudes de información pasiva; a través de procedimientos establecidos para las investigaciones de verificación y evaluación pertinente, lo cual apunta a la eficiencia en el cumplimiento de la normativa y la satisfacción de los usuarios. El seguimiento y la evaluación constituyen herramientas de análisis imprescindible para suministrar información sobre los resultados de la estrategia. Es a la vez un instrumento de aprendizaje, que puede aportar insumos para una mejor gestión de las intervenciones futuras.

Seguimiento y evaluación tiende a ser tratado como uno solo, en realidad, constituyen dos conjuntos de actividades organizativas distintas que están relacionadas, pero que no son idénticas. El seguimiento consiste en el análisis y recopilación sistemáticos de información a medida que avanza un proceso, su objetivo es mejorar la eficacia y efectividad en la organización, se fundamenta en metas establecidas y actividades planificadas durante las distintas fases del trabajo de planificación, refuerza dar continuidad a una línea de trabajo, y además, permite a la administración conocer cuando algo no está funcionando, si se lleva a cabo adecuadamente, es una herramienta de incalculable valor para una buena administración y proporciona la base para la evaluación. Permite determinar si los recursos disponibles son suficientes y están bien administrados.

La evaluación consiste en la comparación de los impactos reales del proceso con los planes estratégicos acordados, está enfocada hacia lo que había establecido hacer, lo

que se ha conseguido y cómo se ha obtenido. Puede ser formativa, tiene lugar durante la vida de una organización con la intención de mejorar la estrategia o el modo de funcionar del proyecto y organización. También puede ser conclusiva la diferencia entre un reconocimiento médico y una autopsia. El seguimiento y la evaluación comparten la misma orientación, hacia un aprendizaje a partir de aquello que haces y cómo lo haces, concentrándose Eficacia Efectividad Impacto La eficacia te informa sobre la adecuada aportación en el trabajo en cuanto a producción. Podría tratarse de aportación en cuanto a dinero, tiempo, personal y equipamiento, entre otros. Cuando diriges un proyecto y estás interesado por las posibilidades de su reproducción o su aplicación a escala entonces la eficacia resulta de gran importancia. La efectividad mide los logros obtenidos por un programa o proyecto de desarrollo en relación con aquellos objetivos específicos que se habrían establecido. Si, por ejemplo, establecimos mejorar la preparación de los todos los profesores de educación secundaria en un área determinada

El Seguimiento, Monitoreo y Evaluación Participativa es transversal durante todo el proceso de implementación de la estrategia, mediante la aplicación de instrumentos de monitoreo y evaluación que darán a conocer los avances y aquellos factores que facilitan y/o limitan la ejecución del Plan Local Participativo de Salud.

Los indicadores de desempeño se encuentran asociados al cumplimiento o logro de un objetivo o producto de la organización; por lo que estos deberán ser asumidos por alguna área específica, para que ésta sea responsable de realizar las acciones necesarias para su cumplimiento.

8.2. Informes del Comité de Buen Gobierno

Elaborar y presentar informe al Comité informes relacionados con la Ética y el Gobierno Institucional, la evolución de las políticas de Compensación y Beneficios, los resultados de Gestión y de la Bonificación. Las variables por Resultados y las actividades de Responsabilidad Social Corporativa, la frecuencia de dichos informes será definida por el Comité, siendo ideal un mínimo de informes semestrales. Integrado en el Informe las evaluaciones y recomendaciones al Comité de Buen Gobierno del diseño e implementación de políticas relacionadas con la Compensación y Beneficios aplicables a los funcionarios de manera justa y equitativa, los ajustes y reformas necesarias para la correcta ejecución de los Códigos de Ética y de Buen Gobierno. Revisar las hojas de vida de los

IX. Conductas de Normas Éticas, Antiéticas y Sanciones

Normas éticas

- a) Garantiza que todos los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes.
- b) Denuncia las conductas irregulares de sus funcionarios.
- e) Capacita a los funcionarios de todos los niveles en materia de ética pública y responsabilidad social. f) Rinde cuentas a la ciudadanía y demás grupos de interés, garantizando la disposición al público de la información que no tenga carácter reservado.

- g) Hace de la contratación estatal un proceso basado estrictamente en el cumplimiento de la ley y normas vigentes; publica la contratación de servicios y adquisiciones de bienes de acuerdo con lo prescrito por la legislación vigente y el presente Protocolo de Buen Gobierno, y establecer mecanismos de seguimiento de los contratos.

Acciones de transparencia Conforme lo establece la ley N°. 5.189/14 y la ley N°. 5.282/14, el Ministerio creó la Dirección de Transparencia y Acceso a la Información Pública, como instancia encargada de publicar la información activa y responder las solicitudes de información pasiva; a través de procedimientos que apuntan a la eficiencia en el cumplimiento de la normativa y la satisfacción de los usuarios.

La máxima autoridad y la alta gerencia del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social administran la gestión de riesgos, el nivel de exposición concreta a los impactos de cada uno de los riesgos para priorizar su tratamiento, y estructurar criterios orientados a la toma de decisiones con respecto a los efectos de los eventos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Contratar con personas físicas o jurídicas o los representantes de ésta que intervengan como parte en un proceso, sea éste penal, administrativo, civil.

Conductas Antiéticas

Prácticas que deben evitarse para la prevención de conflictos de intereses. Son mencionadas algunas faltas antiéticas que la Institución sancionará las conductas antiéticas de los funcionarios que hubieran cometido las siguientes prácticas:

- a) Recibir remuneración, dádiva o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o física, en razón del trabajo o servicio prestado a la institución o a sus grupos de interés.
- b) Otorgar compensación no autorizada por las normativas pertinentes.
- c) Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros.
- d) Realizar proselitismo político aprovechando su cargo, posición o relaciones con la institución, comprometiendo recursos económicos de la institución para financiar campañas políticas.
- e) Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión de la institución y en contra de un buen uso de los recursos públicos.
- f) Todo tráfico de influencia para privilegiar trámites.
- g) Nombrar al personal sin cumplir con las reglas de idoneidad.

De los Deberes del funcionario relacionados con los conflictos de intereses, son:

- a) Informar a tiempo y por escrito a todos los entes competentes cualquier posible conflicto de interés que crea tener.
- b) Rechazar cualquier actividad de busque distorsionar o interferir con las funciones encomendadas a los órganos de control interno y externo.

- c) Guardar y proteger la información que la normativa legal dispone de carácter reservado. }

Prohibiciones para el funcionario sobre conflictos de interés

Las prohibiciones sin perjuicio de la ampliación de estas, el funcionario del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, se abstiene en realizar las siguientes prácticas:

- a) Utilizar indebidamente información privilegiada y confidencial en contra de los intereses de la institución.
- b) Realizar actividades que atenten contra los intereses de la institución.
- c) Entregar dádivas a otros funcionarios públicos a cambio de cualquier tipo de beneficios. d) Utilizar recursos de la institución para labores distintas de las relacionadas con su actividad, ni encausar en provecho personal o de terceros.
- e) Aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de los proveedores, contratistas o cualquier persona relacionada o no con la administración, o de persona o de instituciones con las que el Ministerio sostenga relaciones en razón de su actividad, que conlleve a generar cualquier clase de compromiso no autorizado.

2.5. Controversias y Prohibiciones para el Funcionario sobre Conflictos de Interés

Los funcionarios son responsables directos del cumplimiento de todas las responsabilidades conferidas al cargo y funciones. Algunas de las inconductas mencionadas a continuación serán sancionadas de acuerdo a la gravedad de los actos y sus consecuencias: Negligencia en el cumplimiento de los deberes inherentes al cargo, perjuicio material causado por negligencia a los bienes de la República, siempre que la gravedad del perjuicio no amerite su destitución, Falta de atención debida al público, Irrespeto a los superiores, subalternos o compañeros, Inasistencia injustificada al trabajo durante dos días hábiles dentro de un lapso de treinta días continuos, Realizar campaña o propaganda de tipo político o proselitista, así como solicitar o recibir dinero u otros bienes para los mismos fines, en los lugares de trabajo, Recomendar a personas determinadas para obtener beneficios o ventajas en la función pública, Procedimiento para la imposición de la sanción de amonestación escrita

En el marco de la responsabilidad legal se mencionan parte de los Artículos de la Ley de la Secretaría de la Función Pública N°. 1616/2000 u otras leyes que la sustituyeran.

Artículo 64.- Los funcionarios públicos incurrirán en responsabilidad administrativa por incumplimiento de sus deberes u obligaciones o por infringir las prohibiciones establecidas en esta ley y las leyes análogas, haciéndose pasibles de las sanciones disciplinarias determinadas en este capítulo.

Artículo 65.- Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes y agravantes que rodeen al hecho. Leer in extenso en la Ley

Artículo 66.- Serán consideradas faltas leves las siguientes: a) asistencia tardía o irregular al trabajo; b) negligencia en el desempeño de sus funciones; c) falta de respeto a los superiores, a los compañeros de trabajo o al público; y, d) ausencia injustificada.

Artículo 67.- Serán aplicadas a las faltas leves las siguientes sanciones disciplinarias: a) amonestación verbal; b) apercibimiento por escrito; y c) multa equivalente al importe de uno a cinco días de salario.

Artículo 68.- Trata in extenso las faltas graves – Léase en la Ley 1626.

Artículo 69.- que establece serán aplicadas a las faltas graves las siguientes sanciones disciplinarias:

- a) suspensión del derecho a promoción por el período de un año;
- b) suspensión en el cargo sin goce de sueldo de hasta treinta días; o, c) destitución o despido, con inhabilitación para ocupar cargos públicos por dos a cinco años.

Las faltas establecidas en los incisos h), i), j) y k) del artículo anterior serán sancionadas con la destitución.

De la aplicación

Artículo 70.- Las sanciones administrativas por las faltas leves serán aplicadas por el jefe de la repartición pública donde preste sus servicios, sin sumario administrativo previo. Si el inculcado se considerase inocente por la pena de amonestación o apercibimiento, podrá solicitar la instrucción de un sumario administrativo.

Artículo 71.- Las sanciones disciplinarias correspondientes a las faltas graves serán aplicadas por la máxima autoridad del organismo o entidad del Estado en que el afectado preste sus servicios, previo sumario administrativo, sin perjuicio de remitir los antecedentes a la jurisdicción penal ordinaria, si el hecho fuese punible.

Artículo 72.- Si el funcionario ocasionase un perjuicio al Estado, éste tendrá acción contra los bienes del mismo para el resarcimiento correspondiente.

9.3. Sanciones y Límite de las sanciones.

Inhabilidades e Incompatibilidades.

Sanción Disciplinaria. Multa.

Definición de las sanciones.

La destitución e inhabilitación general implica:

- a) La terminación de la relación del servidor público con la administración, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección, o
- b) La desvinculación del cargo, en los casos previstos en la Ley de la función Pública
- c) La terminación del contrato de trabajo, y

- d) En todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo, y la exclusión del escalafón o carrera.
- 2. La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la inhabilidad especial, la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el término señalado en el fallo.
- 3. La multa es una sanción de carácter pecuniario.
- 4. La amonestación escrita implica un llamado de atención formal, por escrito, que debe registrarse en el legajo del funcionario.

Si al momento del fallo el servidor público o el particular sancionado presta servicios en el mismo o en otro cargo similar en la misma entidad o en otra entidad oficial, incluso en período diferente, deberá comunicarse la sanción al representante legal o a quien corresponda, para que proceda a hacerla efectiva.”

Límite de las sanciones. La inhabilidad general será de ... años; la inhabilidad especial no será inferior a treinta días ni superior a doce meses; pero cuando la falta afecte el patrimonio económico del Estado la inhabilidad será permanente.

9.4. Disposiciones Transitorias

Reglamentos internos del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, aprobado por la Máxima autoridad en gestión, por medio de un acto administrativo.

ANEXO

INDICADORES DE MEDICIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE BUEN GOBIERNO

FACTORES ETICOS

INDICADORES

GOBERNABILIDAD

a- Factores Éticos

Factores	Indicador	Denominación	Medición del Cumplimiento	Frecuencia

b- Gobernabilidad

Factores	Indicador	Denominación	Medición del Cumplimiento	Frecuencia

c- Factores Comunicacionales

Factores	Indicador	Denominación	Medición del Cumplimiento	Frecuencia