



Nº 261 / 2012-SA-DG-INR

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN
"Dra. Adriana Rebaza Flores" AMISTAD PERÚ-JAPÓN

Resolución Directoral

Bellavista, 09 de NOVIEMBRE del 2012

Visto, los expedientes N°0010019-2010 e Informe N°001-CE-INR-2012, del Presidente de la Comisión para la Elaboración del Código de Ética del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" AMISTAD PERÚ-JAPÓN;

005-

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece los principios, deberes y prohibiciones éticos que rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración pública, que contribuye a fortalecer la confianza y buena imagen de las que la integran;

Que, en dicho contexto, mediante Resolución Directoral N°005-2012-SA-DG-INR y N°119-2012-SA-DG-INR, de fecha 12 de Enero y 17 de Mayo del 2012, respectivamente, se conforma y actualiza la Comisión para la elaboración del Código de Ética del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores";

Que, con documento del visto la Comisión para la Elaboración del Código de Ética Institucional, ha formulado el proyecto de Código de Ética del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores"-AMISTAD PERÚ-JAPÓN, que establece los valores institucionales, principios, derechos, deberes, prohibiciones éticos que deben regir en el desempeño de todos los trabajadores de la Institución, en aras de lograr la mejor calidad y calidez en la atención a la ciudadanía que requiere de sus servicios, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, en el marco de lo establecido en el Código de Ética de la Función Pública;

De conformidad con la Ley N°27815, Ley del Código de la Función Pública, Decreto Supremo N°033-2005-PCM, Reglamento de la Ley de Código de Ética de la Función Pública, Resolución Ministerial N°050-2009-PCM, Directiva: Lineamientos para la Promoción del Código de Ética de la Función Pública en las Entidades Públicas del Poder Ejecutivo, Resolución Ministerial N°715-2006/MINSA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Rehabilitación y en uso de sus facultades conferidas;

Estando a lo propuesto;

Con la visación de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, Oficina Ejecutiva de Administración y la Oficina de Asesoría Jurídica del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores";

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar EL CODIGO DE ETICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. Adriana Rebaza Flores" AMISTAD PERÚ-JAPÓN, que consta de Diez (10) folios, Diez (10) artículos, Disposiciones Finales y el Anexo N°01: Desarrollo de los Principios Éticos Aplicados en el Trabajo, que forman parte integrante de la presente resolución

..//

**CÓDIGO DE ÉTICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION
"Dra. Adriana Rebaza Flores / AMISTAD PERU-JAPON"**



Dr. Fernando Urcia F.

CAPITULO I

DEL OBJETO Y ALCANCES

Artículo 1°.- Los Principios, Deberes, Prohibiciones y Derechos éticos que se establecen en el presente Código de Ética, deben regir el desempeño de todos los trabajadores, en aras de lograr la mejor Calidad y Calidez en la atención a la ciudadanía que requiere nuestros servicios de salud, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos para ello; entendiendo como trabajadores a todo funcionario o servidor en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en las Oficinas o Direcciones del Instituto Nacional de Rehabilitación –INR; así como la aplicación del régimen disciplinario en caso de infracción al Código.

CAPITULO II

DE LOS VALORES Y POLITICAS INSTITUCIONALES

Artículo 2°.- Los Valores Y Políticas Institucionales del INR, que deben guiar el desempeño de su personal, locadores de servicios, profesionales en formación y estudiantes de pregrado, son los siguientes:

VALORES INSTITUCIONALES

COMPROMISO.

Actitud que se refleja en el cumplimiento de normas internas, la lealtad, responsabilidad e identificación institucional, generando valor en beneficio de las personas con discapacidad y la sociedad.

EQUIDAD.

Reconocimiento de la organización a sus trabajadores, dando a cada quién lo que le corresponde, con responsabilidad y valoración de su aporte individualidad y en equipo de trabajo.

CALIDEZ.

Se dará en una relación muy respetuosa donde se dignifique a la persona, respetando sus modos de vivir, pensar y el ritmo de cada individualidad en la que también se considera sus sentimientos, emociones, pensamientos y necesidades.

MEJORAMIENTO CONTINUO.

A través de la gestión de la calidad se buscará siempre la excelencia y la innovación que nos permita ser eficientes, orientando nuestros esfuerzos a satisfacer las necesidades y expectativas de las personas con discapacidad que acuden al Instituto.





POLÍTICA LABORAL.

Mantener permanentemente la paz laboral, respetando a la persona humana y la dignidad de los trabajadores, con una clara conciencia de que ellos son los principales agentes del cambio.

POLÍTICA DE MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL.

El Instituto debe disponer de información confiable y oportuna, lo que significa tomar decisiones adecuadas para una buena administración institucional. En este sentido se establecerá un sistema de información integrando los sistemas administrativos y asistenciales.

CAPITULO III

DE LOS PRINCIPIOS

Artículo 3°.- Principios Éticos

Todos los Servidores Públicos del INR actúan de acuerdo a los siguientes principios:

RESPETO.

Su conducta mantiene siempre un trato cordial, atención oportuna y de calidad, garantizando que en el cumplimiento de los procedimientos asistenciales y administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

PROBIDAD.

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

EFICIENCIA.

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

IDONEIDAD.

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. Nuestra Institución y cada uno de los trabajadores del INR, como servidor público, deben propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

VERACIDAD.

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de nuestra Institución y con la ciudadanía, contribuyendo al esclarecimiento de los hechos.

LEALTAD Y OBEDIENCIA.

Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de nuestra Institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de

msd



natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna. Durante las investigaciones que se realicen para prevenir y evitar delitos, se mantendrán en un alto grado de transparencia y actitud de colaboración con las autoridades.



Dr. Fernando Urcía F.

DISCRECIÓN.

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

EJERCICIO ADECUADO DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES.

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

USO ADECUADO DE LOS BIENES DEL INR.

Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del INR para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

RESPONSABILIDAD.

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

RESGUARDO DE LA INFORMACIÓN DE ACCESO RESTRINGIDO O PRIVILEGIADA.

Toda información del INR que no sea de carácter público y que haya sido clasificada como confidencial o secreta, de conformidad con las normas internas, constituye información de acceso restringido o privilegiada, por lo que la misma debe ser protegida de acuerdo a las normas del INR. Asimismo, los Servidores Públicos del INR no deben realizar declaraciones públicas sobre asuntos que conciernan al INR, sin la debida autorización, ni sobre asuntos que puedan afectar a la imagen, reputación e integridad del INR. El mal uso de información privilegiada genera las responsabilidades civiles y penales que correspondan según cada caso.

ÉTICA PROFESIONAL.

Deben observar una conducta profesional recta, imparcial y honesta. Cuando así corresponda, deberá observar el secreto profesional.

Handwritten signature





HOSTILIZAR AL DENUNCIANTE.

Adoptar represalias luego de conocer la identidad de la persona que formuló denuncia. Dr. Fernando Urzúa F.

CAPITULO VI

DE LOS DERECHOS Y RECONOCIMIENTOS

Artículo 6°.- Derechos Éticos.

El Servidor Público del INR, los locadores de servicios y profesionales en formación, tienen los siguientes derechos:

- a) Ser capacitado en Ética.
- b) Ser notificado y convocado al debido proceso ante una acusación.
- c) Libre organización, sindicación y reunión.
- d) Negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, huelga.
- e) Información, consulta y participación en la Institución.
- f) A la ocupación efectiva.
- g) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- h) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- i) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Artículo 7°.- Reconocimientos Éticos.

El empleado del INR, sus locadores de servicios y profesionales en formación tienen derecho por **RECONOCIMIENTO A BUENAS ACCIONES ETICAS**, a:

- a) Ser reconocidos por **Resolución Directoral** en acto público por su conducta ética.
- b) Recibir **Premio Pecuniario**, según fondos disponibles para este fin en el Sub CAFAE, desde una (01) hasta doce (12) UIT.

Para ello, el Comité de Ética anualmente recibirá las evaluaciones realizadas en cada unidad orgánica hasta el mes de marzo, en dicha actividad de evaluación se utilizara la matriz del anexo N° 01. Los reconocimientos para los trabajadores o profesionales en formación que obtuvieron calificación entre 80 – 90 puntos y premiaciones para los trabajadores o profesionales en formación que obtuvieron calificación entre 91 – 100 puntos, se harán en el Aniversario Institucional.





Dr. Fernando Urcía F.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

La Dirección General, a través de la Oficina de Comunicaciones en coordinación con la Oficina de Personal de la Oficina Ejecutiva de Administración (OEA), tendrá la responsabilidad de la difusión del presente Código, así como la evaluación del grado de adaptación del mismo a la realidad del INR.

Todas las Unidades Orgánicas, a través de sus representantes ante la Comisión de Ética, son los responsables de capacitar sobre las disposiciones contempladas en el presente Código.



ANEXO N° 01: Desarrollo de los Principios Eticos Aplicados en el Trabajo

CRITERIOS	1	2	3	4	5
1. Respeto 20 puntos	No existe consideración y tolerancia hacia los demás, en beneficio de un buen clima organizacional.	Ocasionalmente tiene consideración y tolerancia hacia los demás, en beneficio de un buen clima organizacional.	Promueve la consideración y tolerancia hacia los demás, buscando lograr un buen clima organizacional.	Muestra consideración y tolerancia hacia los demás, logrando un buen clima organizacional.	Ofrece a todas las personas un trato amable, generoso, orienta el trabajo al servicio y respeta la constitución y las leyes.
2. Probidad 20 puntos	Poca actitud para satisfacer los intereses generales y busca hacer prevalecer sus intereses personales o de grupo.	Algunas veces busca satisfacer sus intereses personales o de grupo.	Propugna la rectitud y la integridad en el actuar.	Generalmente actúa con integridad, honradez, honestidad y transparencia en diversas situaciones.	Actúa siempre con integridad, honradez, honestidad y transparencia en el cumplimiento de los roles y funciones asignadas.
3. Eficiencia 10 puntos	Dispendio de recursos y pocos logros en los objetivos y metas propuestos.	Algunos logros en los objetivos y metas propuestos.	Busca capacitarse y alcanzar los logros en los objetivos y metas propuestos.	Se capacita y logra la mayoría de metas fijadas, racionalizando los mejores medios.	Está capacitado y siempre logra los fines, objetivos y metas propuestos, empleando los mejores medios posibles.
4. Idoneidad 10 puntos	No hay indicios de que busca mejorar sus competencias para la función que ejerce.	Se manifiesta proclive a mejorar sus competencias para la función que ejerce.	Busca mejorar sus competencias para la función que ejerce.	Construye una actitud de mejora personal y compromiso institucional en sus funciones.	Posee la mejor aptitud técnica, legal y moral para el ejercicio de su función.
5. Veracidad 10 puntos	No expresa los hechos y sucesos en concordancia con la realidad.	Algunas veces no expresa los hechos y sucesos en concordancia con la realidad.	Regularmente expresa los hechos y sucesos en concordancia con la realidad.	Generalmente los hechos y sucesos expresados concuerdan con la realidad.	Siempre ofrece información real, exacta y confiable sobre procesos laborales y actividades de su función.
6. Lealtad y obediencia al Estado de Derecho 10 puntos	Escasa aceptación de reglas y normas institucionales, con poco cumplimiento de las responsabilidades y funciones asignadas.	Aceptación de reglas y normas institucionales, con irregular cumplimiento de las responsabilidades y funciones asignadas.	Regular cumplimiento de las reglas y normas institucionales, con responsabilidades y funciones asignadas.	Generalmente cumple las reglas y normas institucionales, con las órdenes competentes del superior jerárquico.	Actúa fiel y solidariamente con los compañeros de trabajo, cumpliendo órdenes pertinentes a su función del superior jerárquico.
7. Justicia 10 puntos	Escaso apego al cumplimiento de la ley.	A veces evade el cumplimiento de la ley.	Busca cumplir sus funciones y apoyar el respeto al Estado de Derecho.	En general cumple sus funciones e impulsa el respeto al Estado de Derecho	Apoya lo que es auténtico, correcto y verdadero, fortaleciendo una cultura de respeto al Estado de Derecho
8. Equidad 10 puntos	Poca disposición para el cumplimiento de sus funciones e igualdad de trato.	A veces hace diferencias en dar a cada quien lo que le corresponde.	Busca actuar en igualdad de valoración, para el reconocimiento y consideración.	En general valora y reconoce los merecimientos para dar oportunidades.	Siempre actúa en igualdad de valoración y reconocimiento para dar oportunidades de consideración.

msl

