

Código de Ética

Fonasa





Contenidos

- 3 Mensaje a los funcionarios y funcionarias
- 5 Para qué un Código de Ética?
- 6 Ámbito de Aplicación.
- 6 Metodología de elaboración de nuestro Código de Ética.
- 7 Visión, Misión y Objetivos Estratégicos Institucionales
- 8 Valores Institucionales
 - Compromiso
 - Transparencia
 - Excelencia
 - Respeto
 - Eficiencia
- 10 Compromiso Institucional
- 12 Compromiso de los funcionarios, funcionarias y servidores públicos con la institución.
- 14 Compromisos en las relaciones con Beneficiarios(as), Proveedores y otros Organismos del Estado.
- 16 Administración del Código de Ética
- 17 De las Sanciones por Infracciones al Código de Ética
- 18 Glosario
- 19 Anexo 1: Formulario de Denuncia
- 20 Anexo 2: Carta de Compromiso

Mensaje a nuestros funcionarios, funcionarias y servidores públicos

Santiago, Febrero 2017

Estimadas funcionarias y funcionarios:

Junto con saludarles afectuosamente, quisiera presentarles hoy nuestro Código de Ética, el que fue elaborado de manera participativa, en conjunto con todos nuestros funcionarios y funcionarias, otorgándole un sello de diversidad y pluralismo a la definición de este importante documento del Fonasa.

Nuestro comportamiento debe ser intachable tanto en nuestro lugar de trabajo como fuera de éste, y al interactuar con partes interesadas debe prevalecer la transparencia, justicia y equidad, haciendo siempre lo que nuestra consciencia y marcos de referencia nos indican que es lo correcto.

Este Código de Ética es una guía que establece para la discusión determinados parámetros de nuestro comportamiento ético, que es el reflejo de nuestra cultura, misión, visión y objetivos estratégicos. Este documento da vida a nuestros valores y muestra cómo nos inspiran e influyen en las decisiones que tomamos respecto de la salud pública del país.

Creo que nuestro compromiso como funcionarios públicos es estar a la altura de estos valores colectivos, ya que permitirá construir juntos esta identidad del Fonasa en todas nuestras actividades, garantizando que como Servicio Público del Estado, inspiramos confianza y respeto.

Nos queda aún camino por recorrer en el ámbito de establecer una cultura ética, pero estoy cierta que con la misma voluntad de trabajo, en equipo y colaborativo, JUNTOS, seguiremos construyendo el FONASA de todos, un FONASA moderno y que entrega cada día el mejor servicio de atención en salud a nuestros 13,2 millones de beneficiarios.

Jeanette Vega

Dra. Jeanette Vega Morales
Directora Nacional de FONASA

2 ¿Para qué un Código de Ética?

La Ética está vinculada a la moral y establece lo que es bueno, malo, permitido o deseado respecto a una acción o una decisión. El concepto proviene del griego Ethikos que significa carácter. Puede definirse la Ética como la ciencia del comportamiento moral, ya que estudia y determina como deben actuar los integrantes de una sociedad.

Un Código, por su parte, es una combinación de signos que tiene un determinado valor dentro de un sistema establecido. En el derecho se conoce como Código al conjunto de normas que regulan una materia determinada.

Por lo tanto un Código de Ética fija normas que regulan los comportamientos de las personas dentro de una organización. Aunque la Ética no es coactiva (no impone castigos legales), el Código de Ética supone una

normativa interna de cumplimiento obligatorio.

Lo dicho, supone que los funcionarios, funcionarias y servidores públicos de FONASA asumimos el compromiso de cumplir los valores y comportamientos que participativamente se establecieron a través de las encuestas y focus group realizados a lo largo del país. Concordando por tanto, la Dirección y sus funcionarios, funcionarias y servidores públicos, en la definición de normas de conductas transparentes, con apego a la probidad, integridad y responsabilidad, llevando a cabo su rol como seguro público de salud de acuerdo con los requisitos y principios jurídicos y éticos definidos tanto por la autoridad como por los propios funcionarios y funcionarias teniendo siempre como norte nuestro rol de servidores públicos.



3 Ámbito de aplicación

Las normas del Código de Ética son obligatorias para todos los funcionarios, funcionarias y servidores públicos de FONASA, cualquiera sea su calidad contractual o posición jerárquica en la Institución.

4 Metodología de elaboración de nuestro Código de Ética

Para la elaboración de nuestro Código contamos con la participación activa de funcionarios, funcionarias y servidores públicos de FONASA. Asimismo, realizamos acciones generales y específicas como:

- Constitución del Comité de Código de Ética.
- Revisión y análisis de Código de Ética publicado en el año 2014.
- Invitación a participar del proceso a todos los funcionarios, funcionarias y servidores públicos.
- Aplicación de Encuesta de Código de Ética, la que fue contestada por el 70,3 % de los funcionarios, funcionarias y servidores públicos de FONASA.
- Desarrollo de focus group en el nivel central y Direcciones Zonales para profundizar los resultados obtenidos por la Encuesta.
- Redacción de propuesta de Código de Ética para revisión de la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Difusión y socialización del Código de Ética.



5 Visión, Misión y Objetivos Estratégicos Institucionales

Nuestra Visión

Queremos ser el seguro público, único solidario que garantiza cobertura universal de Salud a la población nacional.

Nuestra Misión

Ser el seguro público solidario y único que garantiza el acceso universal a la salud de calidad, oportuna y con protección financiera a toda su población asegurada

Objetivos Estratégicos 2014 – 2018

Construiremos una nueva oferta de valor:

Construir un nuevo Plan de Salud, preventivo, integral y flexible que responda a las necesidades de los ciudadanos, asegurando acceso a cobertura efectiva de salud con protección financiera.

Optimizaremos la compra sanitaria:

Gestionar compra sanitaria eficiente, con calidad y oportunidad, a prestadores del ámbito público y privado.

Optimizaremos nuestra gestión Financiera

Fortalecer la regulación y monitoreo financiero del sector salud, asegurando un balance en las fuentes de financiamiento y una gestión financiera sectorial eficiente.

Rediseñaremos la relación con ciudadanos

Mejorar la calidad de atención de FONASA, mediante una comunicación transparente y oportuna, participación ciudadana activa y más y mejores puntos de contacto.

Fortaleceremos la gestión institucional

Desarrollar nuevas capacidades institucionales a través de comunicación efectiva, mejoría en la gestión de procesos, actualización de estructura y normativa, fortalecimiento de la gestión de personas e incorporación de tecnologías de información e infraestructura.

6 Valores Institucionales

Compromiso

Tomamos conciencia de la importancia que tiene el cumplir con nuestro rol de servidores públicos, desarrollando nuestro trabajo con profesionalidad, responsabilidad y lealtad, poniendo el mayor esfuerzo para lograr los resultados esperados en los plazos comprometidos, con predominio de interés general sobre el particular.

Transparencia

Somos una institución pública transparente, lo que evidenciamos

cuando hacemos pública, o entregamos a cualquier persona interesada, información sobre nuestro funcionamiento y procedimientos internos, sobre la administración de nuestras personas y recursos materiales y financieros, sobre la calidad de los servicios que ofrecemos, sobre nuestras actividades y nuestro desempeño.

Nuestra página web facilita el acceso a la información por parte de la ciudadanía en forma clara, fiable y continua.

Excelencia

Aunaremos nuestros esfuerzos por entregar un servicio con altos

estándares de calidad y oportunidad, teniendo siempre presente nuestro objetivo final de garantizar a nuestros asegurados cobertura universal de salud.

Respeto

Reconocemos la diversidad de la población y de sus funcionarios, funcionarias y servidores públicos, otorgando un trato respetuoso e igualitario a cada uno de sus integrantes y de sus asegurados.

El respeto es un valor que permite que el hombre pueda reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos. En FONASA promovemos el reconocimiento del valor propio y de los derechos de los

individuos y de la sociedad.

El respeto exige un trato amable y educado; el respeto es la esencia de las relaciones humanas, de la vida en comunidad, del trabajo en equipo, de la vida conyugal, de cualquier relación interpersonal.

Eficiencia

Nuestro compromiso como funcionarios, funcionarias y servidores públicos de FONASA, es el trabajar con calidad y excelencia, utilizando los medios disponibles de manera racional para llegar a la consecución de nuestros objetivos en el menor tiempo posible.



7 Compromiso Institucional

La forma de hacer las cosas que ha caracterizado a FONASA, ha sido el especial énfasis que se ha dado a la participación de sus diferentes actores en todas las instancias que inciden tanto en el mejoramiento de las condiciones laborales, el reconocimiento de los derechos y mejoramiento de los ambientes laborales; como en la consecución de los objetivos estratégicos institucionales.

El Equipo Directivo y todas las jefaturas tienen la responsabilidad de velar por el bienestar de toda la comunidad de FONASA, a través del compromiso de relaciones laborales fluidas, permanentes y oportunas al interior de sus equipos de trabajo y la Institución en su conjunto.

En FONASA promovemos el valor de las personas con el fin de mejorar e incrementar las competencias y competitividad de las capacidades que posee cada uno de nosotros, generando acciones para subsanar brechas en nuestro desempeño, facilitando el desarrollo de carrera, garantizando la integridad física y moral de cada uno y generando las condiciones de trabajo que respeten la dignidad individual y colectiva, promoviendo ambientes de trabajo seguros y saludables.

Relaciones de respeto entre funcionarios, funcionarias y servidores públicos y/o con jefaturas.

En todas estas instancias privilegiamos el respeto mutuo, reconociendo y valorando la diversidad, el trato cordial, la no discriminación y la atenta escucha a las distintas formas de pensamiento y visiones respecto de un tema en particular.

Rechazamos la Discriminación.

En nuestra institución, creamos un ambiente libre de discriminación, no tratamos a nadie de forma diferente o prejuiciosa por razones personales y arbitraria, como por ejemplo su físico, género, edad, raza, creencia religiosa, pensamiento político, orientación sexual, entre otras”.

Rechazamos al acoso sexual.

Los funcionarios, funcionarias y servidores públicos de FONASA rechazamos cualquier tipo de acoso sexual, ya sea por parte o en contra de un inmediato superior, compañero(a) de trabajo o subordinado. Entendiendo por éste, cualquier requerimiento de carácter sexual realizado por un hombre o mujer, no consentido por el funcionario o la funcionaria afectado(a). El acoso sexual puede ser físico, que implica contacto o mediante otro medio, por ejemplo, verbal, correo electrónico, cartas, etc.

Nos comprometemos a que cualquiera



de nosotros que sufra o conozca de situaciones de acoso sexual, deberá denunciarlos de acuerdo al procedimiento establecido al efecto, sin perjuicio de su derecho de recurrir ante las instancias judiciales o administrativas competentes.

Rechazamos al acoso laboral

Rechazamos cualquier conducta reiterada de agresión u hostigamiento ejercida por la jefatura u otros compañeros de trabajo en contra de algún o algunos funcionarios, funcionarias y servidores públicos. El acoso laboral implica maltrato y/o humillación. Puede ser psicológico, por ejemplo, por medio de ignorar al o los afectados (ley del hielo) o de molestarlos con burlas persistentes; físico, que implica uso de la fuerza y violencia física; o abuso de poder, que consiste en aprovechar la jerarquía para tener conductas abusivas con los y las funcionarias a cargo.

La institución se compromete a no tolerar solicitudes o amenazas dirigidas a inducir a las personas a actuar en contra de la ley o del Código de Ética, o adoptar comportamientos ofensivos para las convicciones y preferencias morales y personales de cada uno.

8 Compromisos de los funcionarios, funcionarias y servidores públicos de FONASA con la institución.

Conflicto de Interés

Existen conflictos de interés cuando intervienen intereses personales o de terceros durante las decisiones propias del giro de FONASA.

Para evitar la concurrencia de dichos conflictos, quienes integramos FONASA, asumimos el compromiso de proteger, ante todo, los intereses institucionales en la toma de decisiones, cuidando especialmente de las situaciones que impliquen intereses personales. En caso de ocurrencia de alguna situación de este tipo, nos abstendremos de participar de estas instancias.

Los conflictos de interés, son situaciones que no son un problema en sí mismo, pero se deben comunicar y transparentar en forma oportuna a las jefaturas, dejando registro escrito de la situación.

Ejemplo:

“No participar en la evaluación de una licitación, cuando alguno de los oferentes es familiar o amigo de algún funcionario que integra la comisión evaluadora. Ante esta situación se debe dar aviso a la jefatura e inhabilitarse.”

“Cuando me han nombrado como fiscal de una investigación sumaria, me he

inhabilitado cuando he tenido amistad manifiesta con alguna de las personas involucrada en los hechos.”

Uso de bienes de la Institución. Todos los funcionarios, funcionarias y servidores públicos de FONASA operamos con diligencia para tutelar los bienes de la Institución, actuando responsablemente y conforme a los procedimientos operativos establecidos para regular su uso.

Nos comprometemos a utilizar los recursos públicos de manera eficiente y transparente y no los utilizamos para fines personales.

Ejemplo:

“Conozco el caso de una funcionaria que necesitaba imprimir unas guías para la tarea de su hijo. Le comenté que eso no corresponde, que no puede estar ocupando la tinta y el papel de la institución.”

“Antes había mucho abuso, cuando se solicitaba material de oficina, se pedía más de lo que se consumía, ahora hay más conciencia entre mis compañeros de trabajo, hay conciencia de ahorro.”

Uso de tiempo de la jornada laboral o utilización de personal en beneficio propio o para fines ajenos a la institución

Nos comprometemos a destinar nuestra jornada laboral exclusivamente al cumplimiento de las labores encomendadas y a no hacer uso del tiempo de compañeros de trabajo para fines ajenos a la institución.

Ejemplo:

“No se permite que nadie mande a los auxiliares a pagarles sus cuentas de servicios básicos en horario laboral. No abusaremos de esta situación, ya que los auxiliares no se atreven a negarse ni a denunciarlos para no tener represalias.”

“No utilizaremos el tiempo de la jornada laboral para realizar trabajos extras como por ejemplo preparar clases o hacer consultorías.”

Tráfico de Influencias

Los funcionarios, funcionarias y servidores públicos de FONASA, sabemos que el tráfico de influencias es un tipo de cohecho, por tanto rechazamos que se utilice el poder público de un funcionario/funcionaria o de una autoridad, para obtener beneficios personales o dirigidos a terceros.

Ejemplo:

“No utilizaremos nuestro cargo público para obtener un beneficio personal o para terceros, por ejemplo, influir para que se contrate a un amigo.”

“Mi hermana siempre va a la sucursal a comprar bonos, sin embargo, nunca ha dicho que es mi pariente para que la atiendan primero en la fila.”

Uso indebido de la información reservada. Los funcionarios, funcionarias y servidores públicos de FONASA a quienes nos corresponde conocer información sensible o

confidencial, sólo la utilizaremos con motivo del desempeño de nuestras labores y para fines institucionales, y no la divulgaremos a terceros, a menos de que exista requerimiento normativo o judicial al efecto.

Nos comprometemos a resguardar la información sensible y confidencial y a plantear por escrito cualquier duda que se nos presente respecto a las obligaciones de confidencialidad o sobre la naturaleza confidencial de la información, a las unidades y/o jefaturas correspondientes.

Ejemplo:

“El uso inseguro de los datos sensibles respecto a los beneficiarios. La información de los DataWarehouse viene con RUT y es excesivamente fácil poder extraer esa información para el uso indebido concreto. A mí, funcionarios de Isapre me han ofrecido dinero por información de beneficiarios para uso comercial, ya que es conocida la facilidad para obtener datos desde el Fonasa. Nunca aceptaré ese tipo de ofrecimientos”

9 Compromisos en las relaciones con Beneficiarios(as), Proveedores y otros Organismos del Estado.

No recibir regalos ni beneficios

Nos comprometemos a no recibir regalos, ni beneficios, hasta aquellos de bajo valor que puedan crear la percepción de influencia indebida. Sólo es posible recibir regalos como donativos oficiales o de cortesía (materiales de una actividad de capacitación).

Ejemplo:

“Cuando estaba a cargo del bono electrónico, la empresa a cargo nos enviaba regalos, pero en ese tiempo se aceptaban, eran tazones o relojes para el escritorio, era sabido por todos, incluso por la jefatura y no se cuestionaba, lo que ahora ya no es permitido”.

“Hace años atrás se organizaban eventos para recaudar fondos para la fiesta de navidad y algunos prestadores nos donaban regalos para rifarlos, hasta que llegó la instrucción que no se podía aceptar estos donativos”.

Soborno o cohecho

Nos comprometemos a no ofrecer o recibir incentivos de ningún tipo, entendiendo por incentivo como algo

que se da o recibe, sin perjuicio de su naturaleza, con el objeto de influir de manera inapropiada sobre cualquier aspecto institucional (beneficios, oportunidad, toma de decisiones).

Nos comprometemos a rechazar intentos de pago, donativos, regalos, favores que influyan indebidamente en el ejercicio de nuestras funciones y que persiguen favorecer a terceros.

Ejemplo:

“Recuerdo que en algún momento un guardia de una Sucursal, que después fue cambiado, pedía \$ 1.000 a las personas para sacar certificados de afiliación, aunque él era de una empresa externa esa situación era totalmente inaceptable”

“Una vez un afiliado, comentó que había pagado porque lo mantuvieran en el tramo B, lo que fue inmediatamente informado a la jefatura superior, iniciándose una investigación”

Transparencia en la entrega de información

Como institución estamos conscientes de que la información de los organismos del Estado es pública, a excepción de aquella que por Ley es reservada. Por tanto, facilitaremos el acceso a ésta por parte de cualquier ciudadano o ciudadana que pueda requerirla, manteniendo actualizado nuestro sitio web y habilitados los canales de consulta, sin cuestionar las razones u objetivos de su solicitud y cumpliendo siempre los plazos legales para dar respuesta”.

Ejemplo:

“Siempre damos respuesta a los requerimientos del Encargado Nacional de Transparencia, respecto a información solicitada... Esta información la preparamos y entregamos en plazos definidos al área, quienes se encargan de responder formalmente a la persona.”

Relaciones transparentes e igualitarias con proveedores y usuarios

Nuestras licitaciones públicas serán convocadas a través de Mercado Público, y nos comprometemos a publicar oportunamente las bases de licitación, con un lenguaje claro y preciso los requisitos, condiciones y especificaciones de los servicios y bienes que requerimos y sin discriminación arbitraria. Con el fin de que la licitación sea transparente e igualitaria, los funcionarios y funcionarias no nos reuniremos con los proveedores durante el proceso de licitación. Las comisiones evaluadoras entregarán sus declaraciones juradas en las que expresen no tener conflictos de interés en relación con actuales o potenciales oferentes en el proceso de licitación y en el caso de que haya conflictos de intereses en la apertura de las ofertas, el integrante de la respectiva comisión deberá de abstenerse de participar.



10 Administración del Código de Ética

Mecanismo de consulta

A fin de llevar a cabo la entrega de información pertinente, respecto de los diferentes temas abordados en el presente Código, se implementará un correo electrónico institucional, donde los funcionarios, funcionarias y servidores públicos de FONASA podrán dirigir sus consultas y dudas que se les presenten en relación a ellos, con la finalidad de que dichas inquietudes sean despejadas por los profesionales que tengan el conocimiento necesario en el área por la que se consulta, como también con el objetivo de despejar toda duda relacionada a posibles conflictos de interés que pudiesen presentarse a las personas en el desempeño de sus labores.

El mecanismo para realizar consultas o denuncias se basa en la implementación de un correo electrónico a través del cual el funcionario, funcionaria o servidor público podrá hacer llegar sus dudas, consultas y/o denuncias:

correoetico@fonasa.cl

Todo funcionario, funcionaria y servidor público de FONASA, que tenga conocimiento de una situación irregular, conflicto de interés o falta de probidad al interior de su respectiva unidad de trabajo, deberá hacer la respectiva denuncia la que en definitiva, consistirá en el llenado de un formulario, cuyo modelo se adjunta al final del presente Código. La denuncia deberá ser presentada ante el Jefe de Gabinete del Director(a) Nacional del FONASA, el que dará la tramitación correspondiente al mismo, para su análisis jurídico y tramitación respectiva. La denuncia tendrá siempre un carácter confidencial y reservado, pudiendo en todo caso presentarse esta siempre ante la Dirección Superior de Servicio y/o ante la Jefatura directa.

11 De las Sanciones por Infracciones al Código de Ética

El presente Código de Ética es una guía para resguardar el actuar profesional, eficiente, probo, transparente y comprometido de sus funcionarios, funcionarias y servidores públicos con los valores institucionales, en el ejercicio de las labores públicas que desempeñan.

Los compromisos y recomendaciones que se establecen en el presente documento, debemos aplicarlos durante el ejercicio de nuestras tareas habituales, buscando evitar conductas indebidas o faltas a la ética.

Si un funcionario, funcionaria o servidor público conoce y/o debe enfrentar

una situación contraria a la ética debe sujetarse a las recomendaciones que entrega este código.

No obstante, y sin perjuicio de lo anterior, si los hechos constituyen faltas al principio de probidad administrativa, deberá denunciarlos a través del canal interno establecido al efecto.

A fin de desechar, detectar y/o confirmar conductas contrarias a los deberes y responsabilidades que rigen el comportamiento de todos los(as) funcionarios(as) y servidores públicos(as), y de acuerdo a la normativa vigente, la Autoridad Superior del Servicio ordenará la instrucción del respectivo proceso disciplinario, esto es una Investigación o un Sumario Administrativo, a través de los cuales, de confirmarse la existencia de conductas funcionarias contrarias al ordenamiento jurídico y a las obligaciones y prohibiciones de algún servidor público se aplicarán las sanciones administrativas que correspondan.

Las sanciones administrativas se encuentran determinadas en la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo, cuerpo normativo que señala como tales a la Censura, Multa, Suspensión del Empleo desde 30 días a tres meses y Destitución, medidas disciplinarias que se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.



12 Glosario

Acoso Laboral y Sexual

Acoso Laboral: "... es contrario a la dignidad de la persona el Acoso Laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo", Ley N° 20.607/2012.

Acoso Sexual

"Una acción indebida, realizada por una personas, por cualquier medio, de requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". Ley N° 20.005/2005. Conductas de hostigamiento y/o violencia verbal o física, ejercidas ya sea por una jefatura hacia sus subalternos, o entre compañeros de trabajo, que implican menoscabo de la persona acosada".

Cohecho/Soborno

Pedir y/u ofrecer cualquier tipo de beneficios (dinero, favores, especies de valor, etc.) para que un funcionario(a)

público(a) ejerza influencias indebidas o bien omita el correcto ejercicio de sus labores y deberes.

Comete cohecho el funcionario(a) del Estado que acepte u ofrezca las prebendas; en tanto que comete soborno el privado que ofrece o acepta el beneficio ilícito.

Conflicto e interés

Se está en presencia de este tipo de conflictos, cuando intereses o beneficios personales interfieren con el correcto ejercicio de la función pública, impidiendo al funcionario(a) adoptar decisiones objetivas.

Discriminación

Comprende cualquier medida de exclusión, preferencia o diferenciación que se realice en contra o a favor de una persona, grupo de personas o instituciones, que estén basadas en aspectos relacionados con la raza, género, estatus económico, pensamiento político y/o filosófico-religioso. Atentan contra la igualdad de oportunidades de las personas ante la ley.

Probidad

Es el ejercicio de la actividad funcionaria con estricto apego a la ley y a las buenas prácticas. Se refiere a un actuar honesto, transparente, cordial y, ante todo, libre de prejuicios o abusos.

13 Anexo 1: Formulario de Denuncia

	Gobierno de Chile	
FORMULARIO DE DENUNCIA		
DATOS DEL/LA DENUNCIANTE		
Nombre completo: _____		
RUT: _____		
Teléfono: _____		
Función que realiza: _____		
Área de Desempeño: _____		
Fecha de recepción de denuncia: _____		
(Uso interno)		
Describe las situaciones que estarían afectando la ética institucional		
Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.		
_____ _____ _____ _____		
Para acreditar lo anterior se cuenta con:		
Ninguna evidencia específica		Testigos
Documentos de respaldo		Correos Electrónicos
Fotografías		
Si respondió otros, favor señale:		
_____ _____ _____		
Fechas: _____		Firma del Denunciante: _____

14 Anexo 2: Carta de Compromiso

 Gobierno de Chile	<h3>CARTA DE COMPROMISO</h3> 
---	--

He recibido el Código de Ética de FONASA y dejo constancia que comprendo la relevancia, los alcances y reglas de éste.

Entiendo la obligatoriedad de su cumplimiento para todas las personas de la Institución y que, al cumplir con el Código de Ética, contribuyó a crear un mejor ambiente de trabajo con el cual podemos desarrollarnos como personas y funcionarios públicos.

Asimismo, asumo el compromiso de cumplir los valores y comportamientos que participativamente se establecieron en mi Institución.

Nombre: _____

Firma : _____

Fecha: _____

La redacción y revisión de los contenidos de nuestro Código de Ética de Fonasa, fue realizada por los integrantes del Comité Código de Ética del Fondo Nacional de Salud, compuesto por los siguientes funcionarios y organizaciones:

Eduardo Hernández, Jefe Departamento de Comunicaciones y Marketing

María Cristina Yáñez, Jefa Sub Departamento Gestión de Personas

Marcia Alfaro, Jefa Sección Desarrollo de las Personas

Jorge Troncoso, Departamento de Fiscalía

Directiva ANAFF

Directiva ANPTUFF

Además, se agradece la colaboración de las Direcciones Zonales, a través de sus Coordinadores de Gestión de Personas, junto al apoyo y compromiso de todos, y cada uno de los funcionarios del país, que contribuyeron para el éxito final de esta iniciativa.

