



CÓDIGO DE ÉTICA

INSTITUTO NACIONAL DEL TÓRAX

**MARCO INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD,
PROBIDAD Y CONDUCTA**



Índice

Introducción

Marco Legal

- Normativa sobre función Pública e Integridad
- Normativa sobre Relaciones laborales, Buen trato y ambientes laborales
- Normativa sobre Derechos de las personas y no Discriminación
- Normativa del sector Salud

Compromiso de la autoridad

Metodología de elaboración

Objetivo

- Objetivo general
- Objetivos específicos

Contexto para la elaboración del Código

- Vínculo con otras políticas de Ética e Integridad
- Compromisos de cuenta

Denuncias sobre inobservancias al presente Código

Vigencia del Código de Ética

Principios éticos transversales

- Cuatro principios éticos del Instituto Nacional del Tórax
- Valores
- Conductas esperadas

Principio 2: Compromisos de las y los funcionarios con la institución

Principio 3: Compromisos de la institución con los funcionarios y funcionarias

Ejemplos:

Principio 4: Relaciones con personas y/o instituciones con los que se relaciona el organismo

Glosario

Referencias





Introducción

El Instituto Nacional del Tórax tiene como propósito brindar una atención de excelencia a las personas que requieren cuidados especializados en salud cardiovascular y respiratoria, contribuyendo al bienestar de la comunidad a través de la asistencia clínica, la formación de profesionales, la investigación y la gestión pública sanitaria. Este compromiso solo es posible cuando nuestras acciones se sustentan en sólidos principios éticos que orientan el actuar cotidiano de quienes formamos parte de esta institución. La confianza que la ciudadanía deposita en nuestro Instituto constituye uno de nuestros activos más valiosos. Cada atención otorgada, cada decisión clínica, administrativa o directiva, y cada interacción entre funcionarios, usuarios y usuarias, representa una oportunidad para fortalecer dicha confianza mediante conductas basadas en la integridad, la transparencia, el respeto, la responsabilidad y la vocación de servicio.

El presente Código de Ética refleja el compromiso institucional con una cultura organizacional centrada en las personas, promoviendo ambientes laborales saludables, relaciones basadas en el buen trato y una gestión pública orientada al bien común. Asimismo, constituye una guía para la toma de decisiones frente a los desafíos éticos que surgen en el ejercicio de nuestras funciones, complementando el marco normativo vigente y fortaleciendo los estándares de probidad que deben caracterizar a quienes desempeñan labores en el servicio público.

Este instrumento ha sido construido considerando los principios del Código de Ética Transversal para la Función Pública y la identidad propia del Instituto Nacional del Tórax, recogiendo los valores que distinguen a nuestra comunidad funcionaria y que orientan el cumplimiento de nuestra misión institucional.

Reafirmamos nuestra convicción de que la ética no se limita al cumplimiento de normas, sino que se expresa en cada acción, decisión y relación que desarrollamos en nuestro quehacer diario. Por ello, invitamos a todas las personas que integran el Instituto Nacional del Tórax a asumir este Código como una herramienta viva, que inspire nuestro comportamiento, fortalezca la confianza mutua y contribuya a consolidar una institución pública íntegra, humanizada, inclusiva y comprometida con la salud y la dignidad de las personas.

Porque el cuidado de la vida y la salud exigen no solo excelencia técnica, sino también excelencia humana, este Código de Ética representa nuestro compromiso permanente con los valores que sustentan el servicio público y con la misión de entregar una atención digna, oportuna, respetuosa y de calidad a quienes confían en nosotros.

Marco Legal

El presente Código de Ética se sustenta en el marco normativo que regula el ejercicio de la función pública, la gestión sanitaria y las relaciones laborales en el sector público, constituyéndose como una herramienta complementaria a la legislación vigente que orienta el actuar ético de funcionarios y funcionarias.

Entre los principales cuerpos normativos que fundamentan este Código se encuentran:

Normativa sobre función Pública e

- Constitución Política de la República de Chile.
- Ley N. ° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N. ° 18.834, Estatuto Administrativo.
- Ley N. ° 20.880, sobre Probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses.
- Ley N. ° 20.285, sobre acceso a la información Pública.
- Ley N. ° 20.205, que protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas a la probidad administrativa.
- Ley N. ° 20.730, que regula el Lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios.

Normativa sobre Relaciones laborales, Buen trato y ambientes laborales

- Ley N. ° 21.643 (Ley Karin), sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
- Código del Trabajo, en aquellas materias aplicables.
- Ley N. ° 20.607, que incorpora la figura del acoso laboral.
- Normativa institucional vigente relacionada con convivencia laboral, prevención de riesgos psicosociales y buen trato.

Normativa sobre Derechos de las personas y no Discriminación

- Ley N. ° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.
- Ley N. ° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
- Ley N. ° 21.015, que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Ley N. ° 21.675, sobre medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Normativa del sector Salud

- DFL N. ° 1 de 2005 del Ministerio de Salud.
- Ley N. ° 20.584, que regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud.
- Ley N. ° 19.937, de Autoridad Sanitaria y Gestión.
- Reglamento y normativa ministerial aplicable a los establecimientos de salud de la red pública.
- Políticas institucionales del Instituto Nacional del Tórax relacionadas con calidad, seguridad de la atención, trato usuario, inclusión, confidencialidad y desarrollo de las personas.



Compromiso de la autoridad

En el Instituto Nacional del Tórax entendemos que el liderazgo constituye una responsabilidad ética permanente. Quienes ejercemos funciones directivas y de jefatura tenemos el deber de promover, modelar y resguardar los principios y valores que orientan el servicio público, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la integridad, la probidad, el respeto, la transparencia y el compromiso con el bien común.

Reconocemos que la confianza que la ciudadanía deposita en nuestra institución se construye día a día a través de nuestras decisiones, conductas y relaciones, tanto con las personas usuarias como con quienes integran nuestra comunidad funcionaria. Por ello, asumimos el compromiso de liderar con el ejemplo, actuando con responsabilidad, honestidad, imparcialidad y vocación de servicio, promoviendo el cumplimiento de los principios contenidos en este Código de Ética.

Como organización nos comprometemos a impulsar ambientes laborales basados en el respeto mutuo, el buen trato, la colaboración y la inclusión; a prevenir y abordar oportunamente cualquier conducta que vulnere la dignidad de las personas; a promover decisiones fundadas en criterios técnicos, éticos y transparentes; y a resguardar el uso eficiente y responsable de los recursos públicos, procurando siempre generar valor para las personas y para la institución. Asimismo, asumimos la responsabilidad de fortalecer una cultura de integridad que favorezca la reflexión ética, la prevención de riesgos, la rendición de cuentas y la mejora continua, generando las condiciones necesarias para que cada funcionario y funcionaria pueda desarrollar su labor en coherencia con los valores que inspiran nuestro quehacer institucional.

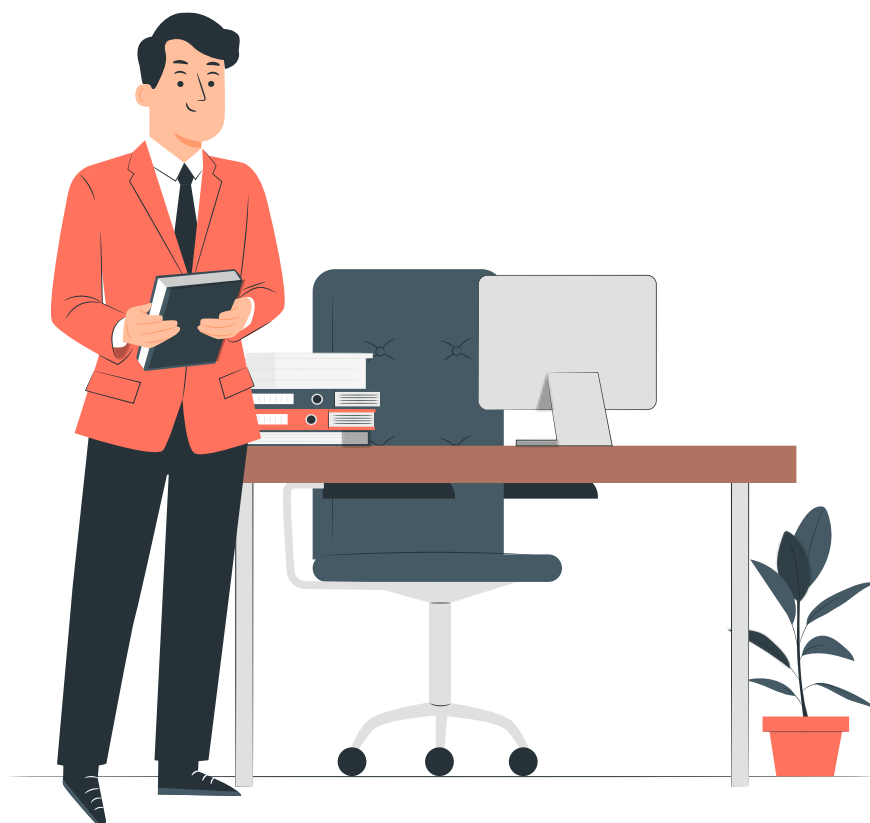
La construcción de una cultura ética es una tarea compartida. Por ello, convocamos a toda la comunidad del Instituto Nacional del Tórax a hacer de este Código una guía permanente para nuestro actuar, fortaleciendo una institución pública íntegra, confiable, respetuosa y comprometida con la excelencia en la atención de salud y el bienestar de las personas.



Dra. María Begoña Yarza Sáez

Directora

Instituto Nacional del Tórax



Metodología de elaboración

El presente Código de Ética fue elaborado mediante un proceso participativo, reflexivo y representativo, orientado a recoger las percepciones, experiencias y expectativas de los distintos estamentos que conforman nuestra comunidad funcionaria. Su construcción tuvo como marco de referencia el Código de Ética Transversal para la Función Pública, impulsado por la Dirección Nacional del Servicio Civil, incorporando los principios de probidad, responsabilidad funcionaria, calidad del trabajo y sostenibilidad institucional, relaciones con personas y/o instituciones con los que se relaciona el organismo, compromisos de la institución con los funcionarios y funcionarias, compromisos de los funcionarios con la institución, así como también desafíos propios del Instituto.

El proceso fue liderado por la Dirección, Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas y área de Desarrollo Organizacional y contempló instancias de participación de funcionarios y funcionarias de distintas áreas, disciplinas y niveles organizacionales, quienes aportaron activamente en la identificación de valores institucionales, riesgos éticos, conductas esperadas y buenas prácticas que deben orientar nuestro actuar cotidiano.

Para ello, se desarrollaron jornadas de trabajo grupal estructuradas en torno a ejes temáticos vinculados a la probidad, la responsabilidad funcionaria, el uso adecuado de los recursos públicos, la calidad del servicio, las relaciones laborales, el respeto y buen trato, la prevención del acoso y la discriminación, los conflictos de interés, la transparencia y las relaciones con usuarios, usuarias, proveedores y otras instituciones. Los aportes recogidos fueron sistematizados y analizados por el equipo responsable del proceso, permitiendo la elaboración de sucesivos borradores que fueron presentados a la comunidad funcionaria para su revisión y validación. De esta manera, el Código de Ética refleja no solo los estándares exigidos a la función pública, sino también la identidad, valores y compromisos que caracterizan a la organización.

Este documento constituye el resultado de un esfuerzo colectivo y representa un acuerdo institucional sobre la forma en que queremos relacionarnos, tomar decisiones y ejercer nuestra función pública, fortaleciendo una cultura organizacional basada en la integridad, el respeto, la confianza y el compromiso con las personas.

Objetivo

Objetivo general

Construir participativamente el Código de Ética, estableciendo principios, valores y conductas que orienten el actuar de funcionarios y funcionarias, fortaleciendo una cultura organizacional basada en la integridad, el respeto, la transparencia, la probidad y el compromiso con el servicio público, promoviendo el reconocimiento de la dignidad humana, el respeto de los derechos fundamentales y el desarrollo integral de las personas que forman parte de la institución y de quienes se relacionan con ella.

Objetivos específicos

- Identificar los valores y principios éticos que representan la identidad institucional y orientan el quehacer de la organización.
- Fortalecer la cultura organizacional mediante la promoción del buen trato, el respeto, la inclusión, la responsabilidad funcionaria y el uso adecuado de los recursos públicos.
- Reconocer riesgos éticos y situaciones que puedan afectar la integridad, la convivencia laboral y la confianza institucional, promoviendo mecanismos de prevención y abordaje oportuno.
- Definir conductas esperadas que orienten la toma de decisiones y las relaciones entre funcionarios, usuarios, proveedores y demás actores vinculados a la institución.
- Promover la participación activa de funcionarios y funcionarias en la construcción del Código de Ética, favoreciendo el diálogo, la reflexión y el compromiso colectivo.
- Alinear los estándares éticos institucionales con los principios establecidos en el Código de Ética Transversal para la Función Pública y la normativa vigente.
- Generar una herramienta de orientación y consulta que contribuya al desarrollo de ambientes laborales saludables y a la entrega de servicios de salud de calidad a la comunidad.



Contexto para la elaboración del Código

Vínculo con otras políticas de Ética e Integridad

Este Código de Ética se fundamenta en la evolución que ha experimentado la institucionalidad chilena en materia de probidad y transparencia. Nuestro marco de conducta recoge el legado de hitos transformadores, como las recomendaciones de la Comisión Engel (2015) y la Agenda para la Transparencia y la Probidad en los Negocios y la Política (2015) que impulsaron la elaboración de códigos de éticas institucionales y que se proyectan de manera directa con la actual Estrategia Nacional de Integridad Pública (2023). Estas directrices no son iniciativas aisladas, sino que adhieren a los estándares internacionales promovidos por la OCDE, Naciones Unidas y el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), asegurando un actuar organizacional alineado con las mejores prácticas globales para el fortalecimiento de la confianza pública y la prevención de la corrupción.



Compromisos de cuenta

Para que este compromiso con la integridad sea efectivo y sostenible en el Instituto Nacional del Tórax, resulta fundamental que el liderazgo institucional establezca orientaciones claras y coherentes que permitan alinear a toda la comunidad funcionaria en torno a los principios y valores que inspiran nuestro quehacer. En este contexto, el proceso de construcción del Código de Ética, impulsado bajo la dirección de la Dra. María Begoña Yarza, representa una oportunidad para fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la probidad, el buen trato y la responsabilidad pública.

La participación activa de las asociaciones de funcionarios y de sus dirigentes constituye un elemento esencial para otorgar legitimidad a este proceso, asegurando que los contenidos del Código de Ética recojan las distintas miradas presentes en la institución y se ajusten a la realidad cotidiana del trabajo asistencial y administrativo. Asimismo, su involucramiento en las etapas de elaboración, revisión y actualización del instrumento favorece la apropiación colectiva de los estándares éticos y contribuye a identificar riesgos y desafíos propios del quehacer institucional, promoviendo respuestas pertinentes y aplicables.

Del mismo modo, la consolidación de una cultura de integridad requiere trascender acciones aisladas o de corto plazo. Para ello, es indispensable el compromiso sostenido de las autoridades institucionales en la implementación de mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación periódica del Código de Ética y de las acciones derivadas de este. La rendición de cuentas transparente, el análisis permanente de avances y brechas, y la incorporación de oportunidades de mejora permitirán fortalecer progresivamente el sistema de integridad del Instituto Nacional del Tórax, reafirmando el compromiso institucional con un servicio público ético, humano y orientado al bienestar de las personas usuarias y de quienes forman parte de la institución.

Denuncias sobre inobservancias al presente Código

Cuando las situaciones reportadas correspondan a eventuales incumplimientos de carácter legal, administrativo o disciplinario, estas deberán ser canalizadas a través de los procedimientos y mecanismos institucionales establecidos para tales efectos. Lo anterior incluye materias relacionadas con la probidad administrativa, el incumplimiento de deberes funcionarios, infracciones a la normativa vigente, sumarios administrativos, investigaciones disciplinarias y otras situaciones reguladas por el Estatuto Administrativo, la Ley Karin y demás cuerpos normativos aplicables al sector público.

En el Instituto Nacional del Tórax existen canales formales destinados a la recepción y gestión de denuncias, consultas y solicitudes relacionadas con estas materias, los cuales operan de manera complementaria a los mecanismos externos dispuestos por los organismos competentes del Estado. Estos canales buscan garantizar la adecuada atención de los casos, resguardando los principios de confidencialidad, imparcialidad, respeto y debido proceso. Las personas funcionarias, colaboradoras y demás integrantes de la comunidad institucional podrán utilizar el canal que estimen más adecuado según la naturaleza de los hechos, la normativa aplicable y el nivel de riesgo involucrado, teniendo siempre acceso a orientación respecto de las vías institucionales disponibles para la presentación de sus antecedentes.



- **Canales internos institucionales:** Estos mecanismos integran canales y procedimientos derivados de la legalidad vigente, tales como, los que establece la Ley N°21.643 (Ley Karin) para casos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo; la Ley N° 20.205, que protege al funcionario/a que denuncia faltas a la probidad; así como, lo dispuesto en el Estatuto Administrativo, según corresponda.
- **Canales externos de instituciones Fiscalizadoras:** Se podrán, además, utilizar las siguientes plataformas/instancias oficiales externas, dependiendo de la materia a denunciar:

Institución	Qué denunciar	Enlace de denuncia
Contraloría General de la República (CGR)	Faltas a la probidad administrativa, uso indebido de recursos públicos y contravenciones al Estatuto Administrativo.	Portal de Denuncias y Reclamos CGR
Ministerio Público (Fiscalía de Chile)	Hechos que revistan carácter de delito, como fraude al fisco, cohecho, malversación de caudales públicos, negociación incompatible, entre otros.	Fiscalía de Chile - Orientación para Denuncias
Dirección de Compras y Contratación Pública (ChileCompra)	Irregularidades en procesos de compras, tratos directos o incumplimientos a la Ley de Compras Públicas (Ley 19.886).	Canal de Denuncias Reservadas - ChileCompra
Consejo para la Transparencia (CPLT)	Incumplimiento de las normas de Transparencia Activa o denegación de acceso a la información pública (Ley 20.285).	Portal de Reclamos CPLT
Unidad de Análisis Financiero (UAF)	Operaciones sospechosas de lavado de activos o financiamiento del terrorismo e incumplimientos a la Ley N° 19.913.	Portal de la Unidad de Análisis Financiero
Superintendencia de Salud	Negación de coberturas (Isapre/Fonasa), alzas injustificadas, discriminación en la atención o incumplimiento de garantías GES/AUGE.	Reclamos en Línea Supersalud

Fuente: Código de Ética Transversal para la función pública



Vigencia del Código de Ética

El presente Código de Ética del Instituto Nacional del Tórax tendrá una vigencia mínima de cinco años contados desde la fecha de su aprobación mediante el acto administrativo correspondiente. No obstante, podrá ser revisado y actualizado antes del término de dicho período cuando se produzcan modificaciones normativas relevantes, cambios organizacionales significativos o cuando la evaluación de su implementación evidencie la necesidad de incorporar mejoras o adecuaciones. El proceso de revisión y actualización será liderado por la instancia institucional que la Dirección del establecimiento determine para estos efectos, procurando mantener una representación amplia y participativa de los distintos estamentos y asociaciones de funcionarios, con el propósito de resguardar la legitimidad del proceso y la pertinencia de los contenidos respecto de la realidad institucional.

Toda modificación deberá preservar los principios y valores que dieron origen al presente Código de Ética, asegurando su coherencia con los lineamientos de integridad pública, el marco normativo vigente y el compromiso del Instituto Nacional del Tórax con la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la probidad, el buen trato, la responsabilidad y el servicio a las personas.



Principios éticos transversales

El Código de Ética del Instituto Nacional del Tórax se basa en la convicción de que el servicio público y el cuidado de las personas requieren ir más allá del estricto cumplimiento de la normativa vigente. Su propósito es orientar nuestro actuar diario, promoviendo decisiones coherentes con los valores y principios que sustentan la misión institucional.

Los principios definidos en este Código constituyen referentes éticos que guían la conducta de quienes integran la institución, especialmente frente a situaciones complejas que demandan discernimiento y responsabilidad. Cada uno de ellos se expresa a través de valores y conductas esperadas, permitiendo traducir estos compromisos en acciones concretas dentro del quehacer asistencial, administrativo y de apoyo. De esta manera, el Código busca fortalecer una cultura organizacional basada en la integridad, el respeto, el buen trato, la responsabilidad y la vocación de servicio hacia las personas usuarias y toda la comunidad del Instituto Nacional del Tórax.

Cuatro principios éticos del Instituto Nacional del Tórax

Principio 1: Principios de probidad, responsabilidad funcionaria, calidad del trabajo y sostenibilidad institucional

"El ejercicio de nuestras funciones se sustenta en la honestidad, la integridad y el uso responsable de los recursos públicos, orientando nuestras decisiones al bienestar de los pacientes y al cumplimiento de la misión institucional."

Quienes trabajan en el Instituto Nacional del Tórax asumen el compromiso de actuar con probidad, responsabilidad y transparencia en el desempeño de sus funciones. Esto implica utilizar adecuadamente los recursos institucionales, resguardar la confidencialidad de la información y prevenir cualquier situación que pueda afectar la confianza pública o el correcto funcionamiento de la institución.

Se destaca que el uso inadecuado de los recursos afecta directamente la atención de los pacientes, genera estrés en los equipos y obliga a improvisar soluciones que comprometen la calidad del servicio. Asimismo, se identifica que la honestidad, la responsabilidad y el respeto son principios fundamentales del actuar funcionario.

Valores

Valor	Definición
Probidad	Actuar con rectitud, privilegiando el interés general por sobre cualquier beneficio particular.
Honestidad	Desempeñar las funciones con transparencia y veracidad.
Responsabilidad	Asumir las consecuencias de las propias decisiones y cumplir adecuadamente los deberes funcionarios.
Integridad	Actuar de manera consistente con los valores institucionales y los principios que orientan el ejercicio público.

Conductas esperadas

Conducta esperada N° 1: Uso responsable de los recursos institucionales

"Los funcionarios utilizan los recursos institucionales de manera racional y eficiente, orientando su uso al beneficio de los pacientes y al cumplimiento de la misión institucional."

Ejemplos:

- Utilizar insumos y equipamiento de manera responsable.
- Evitar el uso de bienes institucionales para fines personales.
- Informar oportunamente situaciones que afecten el funcionamiento de las unidades.
- Promover el mantenimiento preventivo de los equipos institucionales.

Conducta esperada N° 2: Resguardo de la información institucional

"Los funcionarios protegen la información clínica y administrativa a la que acceden en razón de su cargo."

Ejemplos:

- Utilizar la información únicamente para fines institucionales.
- Mantener reserva respecto de antecedentes sensibles.
- Proteger las credenciales de acceso a sistemas institucionales.



Principio 2: Compromisos de las y los funcionarios con la institución

"El compromiso funcionario se expresa a través de una vocación de servicio permanente, una conducta íntegra y una dedicación responsable orientada al bienestar de las personas."

Las personas que integran el Instituto Nacional del Tórax contribuyen, desde sus distintos roles, al cumplimiento de la misión institucional. Este compromiso implica actuar con responsabilidad, respeto y empatía, favoreciendo una atención humanizada y relaciones basadas en la confianza.

Una conducta íntegra se caracteriza por la veracidad, la coherencia, la responsabilidad y el respeto. Asimismo, la importancia de la comunicación efectiva, la escucha activa y el buen trato hacia pacientes y compañeros de trabajo.

Valores

Valor	Definición
Vocación de servicio	Disposición permanente a satisfacer las necesidades de los usuarios.
Respeto	Reconocer la dignidad y el valor de todas las personas.
Empatía	Comprender las necesidades y experiencias de los demás.
Compromiso	Cumplir responsablemente las obligaciones institucionales.

Conductas esperadas

Conducta Esperada N° 1: Atención centrada en las personas

"Los funcionarios entregan una atención respetuosa, digna y orientada a las necesidades de usuarios y pacientes."

Ejemplos:

- Utilizar un lenguaje claro y comprensible.
- Escuchar activamente las inquietudes de los usuarios y cualquier persona.
- Mostrar disposición y buen trato en las interacciones diarias.

Conducta Esperada N° 2: Cumplimiento responsable de las funciones

"Los funcionarios utilizan adecuadamente su tiempo laboral y desarrollan sus tareas con responsabilidad y eficiencia."

Ejemplos:

- Cumplir los horarios y responsabilidades asignadas.
- Utilizar adecuadamente dispositivos personales durante la jornada.
- Informar situaciones que dificulten el cumplimiento de las funciones.





Principio 3: Compromisos de la institución con los funcionarios y funcionarias

"El Instituto Nacional del Tórax se compromete a promover ambientes laborales saludables, seguros y respetuosos, favoreciendo el desarrollo integral de las personas."

La institución reconoce que el bienestar de sus funcionarios constituye una condición indispensable para brindar una atención de calidad. Por ello, debe generar las condiciones necesarias para el desarrollo profesional, el reconocimiento del desempeño y la protección de la salud física y mental.

Se destaca la importancia de la protección de la salud mental, la conciliación entre vida laboral y personal, el reconocimiento formal y las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.

Valores

Valor	Definición
Bienestar	Promover condiciones que favorezcan la salud física y mental de las personas.
Equidad	Garantizar igualdad de oportunidades y trato justo.
Reconocimiento	Valorar el aporte y esfuerzo de los funcionarios.
Desarrollo	Favorecer el crecimiento profesional y personal.

Conductas esperadas

Conducta Esperada N° 1: Promoción del bienestar laboral

"La institución desarrolla acciones orientadas a proteger la salud física y mental de sus funcionarios."

Ejemplos:

- Implementar estrategias de prevención de riesgos psicosociales.
- Generar espacios de autocuidado.
- Favorecer la conciliación trabajo-familia.

Conducta Esperada N° 2: Liderazgo ético y cercano

"Las personas que integran la institución ejercen sus roles promoviendo el respeto, la comunicación y el apoyo mutuo en sus equipos."

Ejemplos:

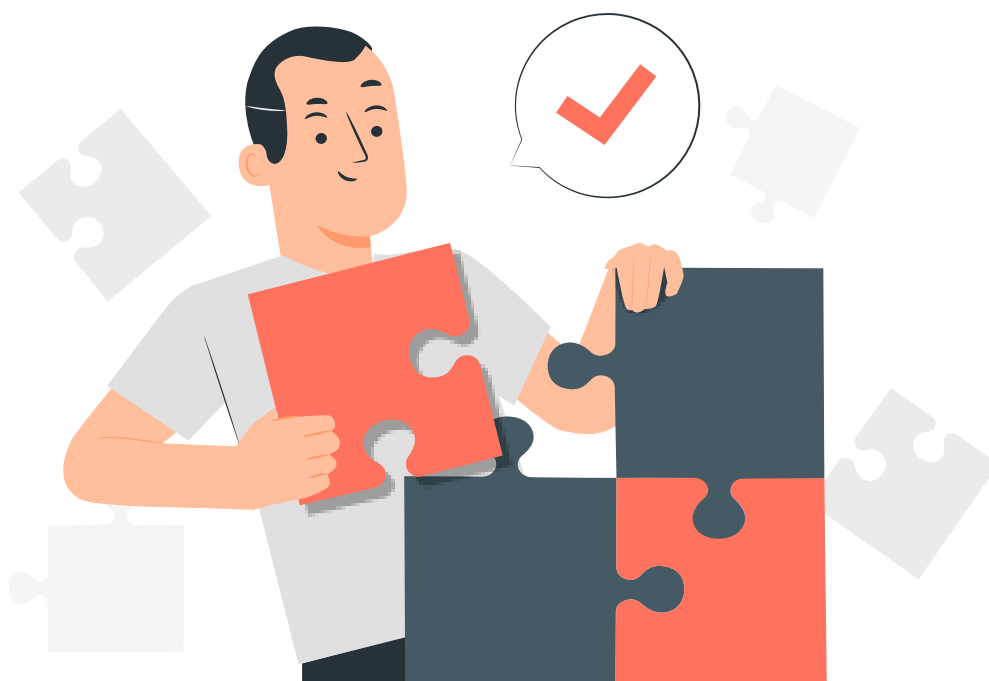
- Entregar retroalimentación constructiva.
- Actuar como referente de conducta ética.
- Facilitar espacios de participación.

Conducta Esperada N° 3: Fomento del desarrollo y reconocimiento del desempeño

"La institución promueve activamente el desarrollo profesional de sus funcionarios y reconoce de manera oportuna sus aportes al cumplimiento de los objetivos institucionales."

Ejemplos:

- Identificar y promover oportunidades de capacitación pertinentes al rol y funciones.
- Reconocer formal e informalmente el buen desempeño y las buenas prácticas laborales.
- Favorecer la participación en instancias de aprendizaje y perfeccionamiento.



Principio 4: Relaciones centradas en las personas, pacientes, familiares y toda la comunidad hospitalaria

"Las relaciones laborales en el Instituto Nacional del Tórax deben sustentarse en la humanización, el respeto, la colaboración, la igualdad de trato y la resolución oportuna de los conflictos."

Las relaciones entre quienes integran y se vinculan con el Instituto Nacional del Tórax constituyen un elemento esencial para el cumplimiento de su misión institucional. Esto incluye a funcionarios, pacientes, familiares, estudiantes, colaboradores, proveedores y toda la comunidad hospitalaria. En consecuencia, se promueven relaciones centradas en las personas, basadas en el respeto, la humanización, el buen trato, la inclusión, la empatía y la valoración de la dignidad de cada persona, rechazando cualquier forma de violencia, discriminación, acoso o trato deshumanizado.

Identificando continuar con el trabajo preventivo para los desafíos de violencia laboral, la mala comunicación, los favoritismos, la falta de reconocimiento y la discriminación entre estamentos. Asimismo, se destaca la necesidad de contar con canales claros para abordar conflictos y denunciar situaciones de vulneración.



Valores

Valor	Definición
Respeto	Reconocer la dignidad de todas las personas.
Colaboración	Trabajar conjuntamente para alcanzar objetivos comunes.
Igualdad de trato	Garantizar relaciones libres de discriminación.
Confianza	Favorecer vínculos basados en la honestidad y la seguridad psicológica.
Humanización	Promover relaciones basadas en la empatía, buen trato, la escucha activa y el reconocimiento de las necesidades y emociones de las personas, resguardando siempre su dignidad.

Conductas esperadas

Conducta Esperada N° 1: Rechazo a la discriminación y al acoso

"La institución rechaza cualquier forma de discriminación, acoso o violencia en el trabajo."

Ejemplos:

- No realizar bromas ofensivas relacionadas con características personales.
- Evitar diferencias de trato basadas en el cargo o profesión.
- Aplicar oportunamente los protocolos institucionales.

Conducta Esperada N° 2: Resolución oportuna de conflictos

"Los conflictos deben abordarse tempranamente, promoviendo el diálogo y utilizando los mecanismos institucionales disponibles."

Ejemplos:

- Utilizar canales formales para plantear inquietudes.
- Participar en instancias de mediación cuando corresponda.
- Garantizar confidencialidad y ausencia de represalias.

Conducta Esperada N° 3: Humanización y buen trato en las relaciones

"Las personas que integran la comunidad hospitalaria se relacionan con empatía, respeto y disposición al diálogo, promoviendo ambientes acogedores, inclusivos y centrados en las personas, resguardando la dignidad de funcionarios, pacientes, familiares y usuarios."

Ejemplos:

- Escuchar activamente las necesidades, inquietudes y expectativas de pacientes, familiares, usuarios y compañeros de trabajo.
- Utilizar un lenguaje respetuoso, claro y cordial en todas las interacciones.
- Reconocer y valorar el aporte de cada integrante de la comunidad hospitalaria.
- Favorecer una atención y un trato humanizado hacia pacientes y sus familias, considerando sus necesidades emocionales, sociales y culturales durante todo el proceso asistencial.
- Promover espacios de diálogo y colaboración que fortalezcan relaciones de confianza y respeto mutuo.

En el Instituto Nacional del Tórax comprendemos que la ética se construye diariamente a través de nuestras decisiones, relaciones y conductas. Los principios de probidad, el compromiso funcionario, la responsabilidad institucional y las relaciones laborales basadas en el respeto constituyen los pilares que orientan nuestro actuar y fortalecen la confianza de quienes integran nuestra comunidad y de las personas a quienes servimos.





Glosario

- **Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por una o más personas hacia un trabajador o trabajadora, de manera reiterada o sistemática, que provoque menoscabo, maltrato, humillación o amenace su situación laboral o sus oportunidades de empleo.
- **Acoso Sexual:** Conducta de naturaleza o connotación sexual no consentida por quien la recibe, que afecte su dignidad, genere un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o perjudique sus oportunidades laborales.
- **Ambiente laboral saludable:** Espacio de trabajo que promueve el respeto, la colaboración, la confianza, la inclusión, la seguridad psicológica y el bienestar integral de las personas.
- **Bien común:** Principio que orienta el actuar de quienes ejercen funciones públicas hacia la satisfacción de las necesidades de la comunidad y la generación de valor para la sociedad, resguardando siempre la dignidad y los derechos de las personas.
- **Buen trato:** Forma de relacionarse basada en el respeto, la cortesía, la empatía y la consideración hacia los demás, favoreciendo relaciones laborales y de atención centradas en la dignidad humana.
- **Código de Ética:** Instrumento que orienta el comportamiento de funcionarios y funcionarias mediante principios, valores y conductas esperadas que fortalecen la integridad y la confianza institucional.
- **Confidencialidad:** Deber de resguardar la información clínica, administrativa y personal a la que se accede en razón del cargo, evitando su divulgación o utilización indebida.
- **Conflicto de interés:** Situación en la que intereses personales, familiares, económicos o de otra naturaleza pueden influir o aparentar influir en el cumplimiento imparcial de las funciones institucionales.
- **Dignidad de las personas:** Reconocimiento del valor inherente de cada ser humano, independientemente de su condición social, cultural, económica, género, edad, origen o estado de salud.
- **Diversidad e Inclusión:** Reconocimiento, valoración y respeto de las diferencias individuales y colectivas, promoviendo la participación equitativa y la igualdad de oportunidades para todas las personas.
-

- **Empatía:** Capacidad de comprender y considerar las necesidades, emociones y circunstancias de otras personas, actuando con sensibilidad y respeto frente a sus realidades.
- **Ética Pública:** Conjunto de principios y valores que orientan el actuar de quienes ejercen funciones públicas, promoviendo decisiones responsables, transparentes y orientadas al bien común.
- **Integridad:** Coherencia entre los valores, principios y conductas de una persona, actuando de manera honesta, responsable y consistente con los compromisos institucionales.
- **Interés público:** Prioridad que debe guiar toda decisión y actuación institucional, orientada al bienestar general por sobre cualquier beneficio particular.
- **Ley Karin (N° 21.643):** Que fortalece la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, promoviendo ambientes laborales seguros y respetuosos.
- **Probidad:** Observancia de una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública, privilegiando siempre el interés general por sobre el particular.
- **Rendición de cuentas:** Obligación de informar, justificar y asumir responsabilidad por las decisiones, acciones y resultados obtenidos en el ejercicio de las funciones institucionales.
- **Respeto:** Reconocimiento y valoración de los derechos, opiniones, creencias y características de las personas, promoviendo relaciones basadas en la consideración mutua.
- **Servicio público:** Función orientada a satisfacer las necesidades de la comunidad y garantizar el acceso equitativo a bienes y servicios, con especial énfasis en la calidad, oportunidad y humanidad de la atención.
- **Transparencia:** Principio que promueve la apertura, accesibilidad y claridad de la información institucional, favoreciendo la confianza y el control social de la gestión pública.
- **Usuario(a):** Persona que recibe atención, prestaciones o servicios del Instituto Nacional del Tórax, así como sus familiares o personas significativas que participan en su proceso de atención.
- **Valor público:** Beneficio que genera la institución mediante una gestión eficiente, ética y de calidad, contribuyendo al bienestar de las personas y al fortalecimiento de la confianza ciudadana.
- **Violencia en el trabajo:** Toda acción, conducta o amenaza que cause daño físico, psicológico o emocional a una persona en el contexto laboral o con ocasión del trabajo.



Referencias

- Constitución Política de la República de Chile.
- Ley N.º 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N.º 18.834, Estatuto Administrativo.
- Ley N.º 19.937, de Autoridad Sanitaria y Gestión.
- DFL N.º 1 de 2005 del Ministerio de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N.º 2.763 de 1979 y de las Leyes N.º 18.933 y N.º 18.469.
- Ley N.º 20.285, sobre Acceso a la Información Pública.
- Ley N.º 20.584, que regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud.
- Ley N.º 20.609, que establece medidas contra la discriminación.
- Ley N.º 20.730, que regula el Lobby y las Gestiones que Representen Intereses Particulares ante las Autoridades y Funcionarios.
- Ley N.º 20.880, sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses.
- Ley N.º 20.205, que protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas a la probidad administrativa.
- Ley N.º 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
- Ley N.º 21.015, que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Ley N.º 21.643, Ley Karín, sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
- Ley N.º 21.675, que establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
- Código de Ética Transversal para la Función Pública. Dirección Nacional del Servicio Civil, Ministerio de Hacienda y Dirección de Presupuestos (DIPRES), Gobierno de Chile, 2025.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Recomendación del Consejo sobre Integridad Pública. París, 2017.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Manual de Integridad Pública. París, 2020.
- Estrategia Nacional de Integridad Pública (ENIP). Gobierno de Chile, 2023.
- Políticas, protocolos y normativas internas vigentes del Instituto Nacional del Tórax relacionadas con probidad, integridad, convivencia laboral, inclusión, calidad de vida laboral, buen trato, diversidad, prevención del acoso y desarrollo de las personas.
- Aportes y resultados obtenidos en las jornadas participativas de elaboración del Código de Ética del Instituto Nacional del Tórax, realizadas durante el año 2026.

