



## REGLAMENTOS

### CAPITULO III De Los Socios

Desde los artículos de los estatutos se han aprobado los siguientes reglamentos en la asamblea realizada el día jueves 20 de noviembre

#### Artículo 7

##### Quienes son socios

Podrá ser socio toda persona natural o jurídica que reúna los requisitos y cumpla los procedimientos establecidos por estos estatutos y el directorio, sin limitación alguna de ideología, religión, nacionalidad o raza.

#### Artículo 8

##### Tipos de Socios

**SOCIO ACTIVO** es toda persona natural o jurídica, chilena o extranjera, que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor de 18 años;
- b) Ser profesional, técnico o especialista en cualquier área afín a los objetivos de la corporación;
- c) Presentar un trabajo científico relacionado a los objetivos de la corporación y/o carta de presentación de 2 socios fundadores y/o activos más una carta de intención;
- d) En casos calificados y de conveniencia de la corporación, el directorio podrá por votación unánime, aceptar el ingreso de un socio activo a una persona que no cumpla los requisitos descritos en el punto a y b, pero que posee experiencia en el área profesional que sea acreditable y validada.

### **Reglamento interno respecto al socio activo:**

- Se incorpora en este reglamento la concesión de una cuota distinta (menor), a los profesionales que están realizando estudios de posgrado o becas de especialidad.
- Para esta solicitud de incorporación deben presentar certificado que acredite esta condición y carta de compromiso a ser un socio activo con cuota anual una vez titulado
- Además deberá presentar un documento por su docente o su tutor que certifique su relación con la simulación clínica o carta que valida esta petición.

**SOCIO COLABORADOR** es toda persona natural o jurídica, chilena o extranjera que hace prestaciones gratuitas a la corporación como erogaciones de dinero, donación de bienes y prestación de servicios relacionados directamente a las acciones de la corporación. Dentro de los socios colaboradores será posible encontrar socios corporativos y académicos, lo que será determinado por el Directorio. La calidad de socio colaborador se otorgara por un periodo de dos años renovables, automáticamente, si el Directorio declara la efectividad y mantenida colaboración del socio.

### **Reglamento interno respecto al socio colaborador (corporativo):**

Se incorpora en este reglamento en el concepto de socio colaborador y corporativo, a la empresa que tenga su cuota al día:

- La cuota de la empresa debe ser superior a la cuota de una persona natural (150 a 300 % más)
- Lo anterior se establece en reunión de directiva de acuerdo a las categorías de empresas
- La empresa que es socia tiene derecho a estar por el año de su inscripción en la página web de la sociedad con su link vinculado
- La empresa también tendrá derecho a presentar dos veces al año a la directiva sus productos o propuestas.

Dada la participación de empresas se hace necesario incorporar una normativa que establezca los comportamientos de la directiva y su relación con las empresas. (anexo I). Estas fueron trabajadas con la asesoría de la abogada, Sra. Gilda Vera.

**SOCIO HONORARIO** es toda persona natural o jurídica, nacional o extranjera, que por su actuación destacada al servicio de los intereses de la corporación o de los objetivos que esta persigue, haya obtenido esta distinción en virtud del acuerdo de la Asamblea General de socios.

**Reglamento interno respecto al socio honorario:**

Se incorpora en este reglamento en calidad de socio honorario:

- Al estudiante de carreras de salud.
- Esta calidad se mantiene hasta una vez titulado, ya que obteniendo su título deberá pasar a ser socio activo por derecho adquirido de estar en esta categoría por un año por lo menos.
- Para incorporarse en esta categoría deberá certificar que es alumno regular de una institución
- Deberá además certificar su participación y o colaboración en actividades con simulación clínica.

## ANEXO I

### CONFLICTOS DE INTERES

Los *conflictos de intereses* están presentes en numerosas decisiones de la vida de profesionales, directivos y empleados, así como de las empresas y organizaciones, públicas o privadas. Un ejemplo de conflicto de intereses es, por ejemplo: Ser director de una empresa y, al mismo tiempo, ser socio de otra empresa proveedora de la que se dirige. En algún momento, ante tal circunstancia, se tendrán que tomar decisiones en relación a los proveedores, y las siguientes preguntas seguramente surgirán: ¿qué se privilegiará? ¿La empresa que se dirige o la empresa de la que se es socio?

Así pues, lo que la ética recomienda es que actuemos con criterio preventivo, y reconozcamos públicamente que una situación dada puede presentarnos un potencial *conflicto de intereses* y lo apropiado es abstenerse de dar un juicio, opinión o posicionamiento ante tal situación.

La ONU ha segmentado al conflicto de interés en dos tipos: Conflicto de interés Institucional y personal.

Un conflicto de interés institucional surge cuando, como resultado de otras actividades o relaciones, una organización no puede prestar servicios imparciales, la objetividad de la organización para realizar la labor correspondiente al mandato se ve o puede verse afectada, o la organización tiene una ventaja competitiva injusta. Un conflicto de interés personal es una situación en que los intereses privados de una persona —como relaciones profesionales externas o activos financieros personales— interfieren o puede entenderse que interfieren con el cumplimiento de sus funciones oficiales.

En sentido estricto, un conflicto de intereses tiene lugar en cualquier situación en que un interés interfiere o puede interferir con la capacidad de una persona, organización o institución para actuar de acuerdo con el interés de otra parte, siempre que aquella persona, organización o institución tenga la obligación (legal, convencional, fiduciaria o ética) de actuar de acuerdo con el interés de la otra parte.

Como puede apreciarse en esta definición, se incluye tanto el conflicto potencial como el que se produce de facto e incluso el ficticio (cuando se piensa que existe un conflicto aunque éste no se produzca ni pueda producirse).

En tal sentido, un conflicto de intereses surge cuando una persona, como funcionario o empleado de una organización o institución, es influenciada por consideraciones personales al realizar su trabajo. Por ello, existe (o puede existir) conflicto de intereses cuando en el ejercicio de las labores dentro de una organización o

institución sobreviene (o puede sobrevenir) una contraposición entre los intereses propios y los de la institución.

Así, una persona incurre en un conflicto de intereses cuando, en vez de cumplir con lo ofrecido, actúa en beneficio propio o de un tercero. Ello implica ser desleal y significa no honrar el compromiso con lo que su comportamiento no deviene en uno recto y probo.

Todos tienen intereses personales por lo que es inevitable que, de tiempo en tiempo (sea por costumbre, rutina o ignorancia), estos intereses entren en conflicto con las decisiones o acciones de trabajo.

Como ejemplo, las siguientes situaciones hipotéticas podrían ilustrar dónde es probable que surja un conflicto de intereses:

- a) ¿Puedo yo, un familiar, un amigo o un asociado, ganar o perder financieramente a causa de la decisión o acción de la organización o institución?
- c) ¿He contribuido de alguna forma a título personal al asunto sobre el que se habrá de decidir en la organización o institución?
- d) ¿He recibido algún beneficio u obsequios de alguien que gane o pierda a consecuencia de una decisión o acción de la organización?
- e) ¿Soy miembro de alguna organización o tengo vínculos o afiliaciones particulares con organizaciones o individuos que ganen o pierdan como resultado de la decisión de la organización sobre el asunto?
- f) ¿Podría haber en el futuro beneficios para mí, los cuales podrían generar dudas sobre mi objetividad?
- g) Si participo en la evaluación o toma de decisiones, ¿me preocuparía si mis colegas y el público llegaran a conocer mi asociación o conexión?
- h) ¿Una persona justa y razonable notaría que fui influenciado por un interés personal al desempeñar mis responsabilidades?
- i) ¿Tengo confianza en mi habilidad (competencia profesional) para actuar imparcialmente y con base en el interés público?

## **Las soluciones a los conflictos de intereses**

Las soluciones a los problemas creados por los conflictos de intereses son muy variadas pero, en todo caso, la determinación de las medidas adecuadas debe hacerse siempre a la vista de las situaciones concretas que se presentan y de sus circunstancias.

Asumido lo anterior, hay soluciones orientadas a evitar la aparición del conflicto de intereses como la separación del que tiene que tomar la decisión, otras como el abandono de los intereses privados por el involucrado (retiro de su potestad) y otras complementarias como aquellas que pretenden solucionar el conflicto cuando aparece.

Al respecto, de modo general se puede distinguir la “regulación sustantiva” de los conflictos de intereses dirigida a conseguir un resultado determinado y la “regulación procedimental” que se centra en el proceso a seguir para evitar la aparición del conflicto o facilitar su resolución.

La regulación sustantiva es fácil de elaborar ya que no hace falta entrar en detalles de la relación que se prohíbe. Son cómodas para la autoridad, gobernante o legislador que las propone y se supone que la amenaza de la sanción desanimará la conducta prohibida o indeseada. Sin embargo, pueden ser ineficientes porque ni pueden considerar la variedad de relaciones posibles entre las partes y es probable, por tanto, que se desanimen conductas legítimas o que, por el contrario, sean insuficientes a la hora de evitar las conductas indeseables. Además, los involucrados pueden internalizar las penas (lo hacen parte de su análisis costo-beneficio), crean incertidumbre ex ante, son difíciles de aplicación ex post y pueden acentuar los efectos del conflicto de intereses.

La regulación procedimental es preferible porque se da en múltiples formas: existencia de comités de ética, creación de muros de bloqueo o establecimiento de prohibiciones para ofrecer otros servicios.

De modo específico, se pueden señalar algunas de las principales soluciones propuestas para este problema de los conflictos de intereses:

- a) La separación del que debe tomar la decisión, orientada a evitar la aparición del conflicto (cambio de colocación) pero su efectividad es limitada si son poco frecuentes y si las separaciones no ofrecen dificultades.
- b) El abandono de los intereses privados, orientada también a evitar la aparición del conflicto y consiste en la obligación de que el involucrado se desprenda de sus

intereses privados sea al acceder al empleo, cargo o profesión o sea cuando aparezca un conflicto de intereses.

c) Comunicación, información o publicación de los intereses privados ya que los conflictos de intereses aparecen en situaciones de información asimétrica por lo que el objetivo de esta medida es, precisamente, corregir esta asimetría proporcionando información a la organización o institución sobre la naturaleza y alcance del conflicto de intereses. Esta es, probablemente, la solución más frecuente en los problemas que preocupan y, a menudo, será también un deber moral en la medida en que ocultar la existencia de un conflicto sea una mentira o engaño para la organización o institución o pueda provocar un daño a terceros.

Esta solución puede adoptar varias formas:

i) Declaración previa de los intereses privados que pueden entrar en conflicto con un deber profesional, contractual o legal del involucrado (apertura de registro de intereses privados accesible al público o sólo a determinados órganos de control y sometido a revisiones y actualizaciones previas);

ii) Declaración de los conflictos de intereses, ante el superior o el organismo de control, cuando surgen;

iii) Declaración de los conflictos de intereses a la organización o institución en la que el involucrado proporciona información veraz, clara y detallada del conflicto de intereses que permita que la organización o institución tome una decisión informada y voluntaria.

Las ventajas de esta solución se pueden resumir en: i) Permite al involucrado entender el riesgo en que incurre y hacerlo compatible con sus intereses; y ii) Mejora el funcionamiento eficiente de los mecanismos sociales y de mercado al resolver el problema de información asimétrica.

Sin embargo, dentro de sus desventajas se puede señalar: i) No elimina el problema sino que sólo lo hace manifiesto (permite la valoración moral del involucrado); ii) No permite a la organización o institución ajustar plenamente su juicio a la información recibida; iii) Produce efectos en cadena ya que condiciona todo el proceso a seguir; iv) Ata al principal a la información que le ha sido proporcionada; v) Puede sobrevalorarse el papel del involucrado y subvaluarse el de los directivos de la organización o institución; vi) Genera efectos sobre el involucrado; vii) Puede generar exageración estratégica; viii) Modifica la confianza entre la organización o institución y el involucrado; y ix) Puede requerir incentivos adicionales al convencimiento moral.

d) Cambios estructurales (en la estructura y organización de las entidades) que pueden evitar la aparición de conflictos de intereses o mitigan sus efectos y van dirigidos a corregir la asimetría informativa o reducir el beneficio esperado del interés personal (por la existencia de sanciones económicas, de reputación, entre otras).

e) Actitudes éticas ante los conflictos de intereses que, a diferencia de las anteriores, operan de acuerdo con criterios éticos.

### **Algunas estrategias para la organización o institución**

Se pueden señalar las siguientes:

a) Mantener registros completos y precisos de su proceso de toma de decisiones (procesos y procedimientos documentados de la organización).

b) Garantizar la apertura y transparencia mediante la puesta a disposición del público la información precisa acerca de los procesos y procedimientos de la organización, decisiones y acciones.

c) Garantizar que pueda ser sustentado el juicio técnico de los participantes en la toma de decisiones, cuando exista el riesgo que se perciba un conflicto de intereses.