



Al servicio
de las personas
y las naciones

Pauta_Redacción del Informe de Diagnóstico

El diagnóstico participativo se desarrolló en base a tres componentes: encuesta online a todos los funcionarios/as, entrevistas y/o focus group y revisión de normativa y documentos pertinentes existentes en el organismo. A partir de estas técnicas de recolección de información se logró conocer los valores que según los funcionarios/as caracterizan a la institución, identificar riesgos éticos y determinar fortalezas y dificultades en la convivencia y relaciones internas.

Los resultados del diagnóstico orientaran la redacción del Código de Ética, entregando los lineamientos acerca de qué contenidos incluir en el documento y proporcionar ejemplos que permitan ilustrar las situaciones de manera pertinente a la realidad del organismo. Se debe recordar que el diagnóstico no solo identifica aquellas faltas que hoy ocurren en el servicio, también aquellas que eventualmente podrían suceder. Es por eso que el Código es una herramienta de prevención y de promoción de conductas probas.

Contenidos para redactar el informe de diagnóstico

Nota: de los contenidos esperados a analizar y presentar en el informe de diagnóstico, es posible que para algunos de ellos no se cuente con la información necesaria, debido a que del diagnóstico no se obtuvo esa información. También puede pasar lo contrario, y es que se haya obtenido más información relevante de lo que se precisa en esta propuesta de contenidos y que es fundamental agregar.

I. Prohibiciones administrativas: corresponden a aquellas situaciones que van en contra del principio de probidad administrativa, el cual espera que los funcionarios/as tengan una conducta honesta y leal de la función o cargo que sustentan.

Según los resultados, se debe para cada una de estas situaciones identificar si es que están presentes en la institución y con qué frecuencia sucede y en el caso de tener ejemplos concretos, precisarlos.

- Conflicto de intereses, es decir, cuando los intereses privados de un funcionario (a) influyen en sus decisiones de trabajo en oposición a los intereses de la institución.
- Usar los bienes de la institución en beneficio propio o de terceros.
- Ocupar el tiempo de la jornada laboral para realizar otros trabajos o actividades personales.
- Ocupar al personal en beneficio propio.
- Solicitar o aceptar regalos.
- Realizar actividades políticas, cuando se está ejerciendo la función pública.
- Hacer uso de bienes, vehículos y recursos en actividades políticas.
- Otros



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

II. Delitos Funcionarios: o delitos de corrupción, corresponden a conductas ilícitas cometidas por funcionarios/as públicos en el ejercicio de su cargo.

Según los resultados, se debe para cada una de estas conductas identificar si es que están presentes en la institución y con qué frecuencia sucede y en el caso de tener ejemplos concretos, precisarlos.

- Soborno y/o Cohecho
- Tráfico de Influencias: obtener un beneficio indebido o tratamiento preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública.
- Uso de información reservada para beneficio propio
- Malversación
- Fraude al Fisco
- Otros

III. Relaciones Internas: corresponde a conductas que suceden entre funcionarios (as) de una institución y que favorecen o perjudican un buen clima laboral y en el caso de quebrantar algunas de ellas se está incurriendo a una falta ética.

Según los resultados, se debe para cada una de estas conductas identificar si es que están presentes en la institución y con qué frecuencia sucede y en el caso de tener ejemplos concretos, precisarlos.

- Existencia de maltrato laboral
- Existencia de discriminación
- Comunicación entre funcionarios/as y sus jefaturas.
- Otros aspectos (trabajo en equipo, profesionalismo, respeto, inclusión, etc.)

IV. Relaciones externas: corresponden a aquellas conductas esperadas por los funcionarios (as) con quienes interactúan con el servicio (los usuarios y/o beneficiarios, proveedores, contratistas, colaboradores, otras instituciones públicas, entre otros)

- Transparencia en la entrega de la información
- Excelencia del trabajo realizado
- Principio de igualdad.

V. Valores: Los valores que se identifiquen participativamente deben reforzar la misión del organismo de forma directa y positiva. Los valores deben enumerarse (se recomiendan las cinco primeras mayorías) y explicarse en el código.

- Conocimiento de los valores actuales de la institución
- Identificación de los valores presentes en la institución

VI. Denuncias a la falta a la ética y a la probidad y la razón de porque no lo ha hecho.