

## **“Implementación de Códigos de Ética Pública en la Administración del Estado de Chile”.**

**Institución:** Dirección Nacional del Servicio Civil

**Promotor del proyecto:** Ministerio de Hacienda

**Contraparte técnica:** Dirección Nacional del Servicio Civil

## INDICE

<b>I. Resumen Ejecutivo</b>	<b>3</b>
<b>II. Justificación del proyecto</b>	<b>4</b>
<b>III. Problema u oportunidad detectada</b>	<b>5</b>
<b>IV. Tipos de usuarios impactados por el problema</b>	<b>6</b>
<b>V. Soluciones posibles</b>	<b>6</b>
<b>VI. Situación Actual</b>	<b>6</b>
<b>VII. Proyecto</b>	<b>7</b>
1. Objetivo General del proyecto	7
2. Objetivos específicos del proyecto	7
3. Solución propuesta	8
<b>3.1 Componente 1: Metodología de trabajo</b>	<b>8</b>
a) <b>Fase de sensibilización</b>	<b>8</b>
a.1 Contexto del servicio público	8
a.2 Actividades a realizar	9
a.3 Colaboradores	9
b) <b>Fase de capacitación</b>	<b>10</b>
b.1 Capacitación técnica	10
i. Objetivo	10
ii. Organización de capacitaciones	10
iii. Público Objetivo	10
b.2 Jornadas reflexivas	11
i. Objetivo	11
ii. Organización de capacitaciones	11
iii. Público Objetivo	11
b.3 Jornada de sensibilización	11
i. Objetivo	11
ii. Organización de capacitaciones	11
iii. Público Objetivo	11
c) <b>Fase de cierre</b>	<b>12</b>
c.1 Organización de capacitaciones	12
c.2 Viajes Regionales	12
c.3 Público Objetivo	12
<b>3.2 Componente 2: Asesoría especializada</b>	<b>13</b>
a) Distribución de carteras	13
b) Funciones del cargo de Consultor	14
c) Capacitación de consultores	15
c.1 Inducciones de consultores a las carteras ministeriales	15
c.2 Capacitación de consultores en temas de integridad	15
d) Etapas de la asesoría	16
d.1 Primera etapa: Coordinación contexto ministerial	16

d.2 Segunda etapa: Coordinación contexto institucional	16
i. Reunión inicial	16
ii. Reunión cronograma de trabajo	17
f.3 Tercera etapa: Reuniones de avance en la implementación de los códigos de ética	17
f.4 Cuarta etapa: Análisis y aprobación de los códigos de ética por el comité Auditor	17
<b>3.3 Componente 3: plataforma técnica</b>	<b>18</b>
a) Secciones de carácter público	18
b) Secciones de carácter privado	18
4. Etapas de proyecto	19
5. Identificación del tipo de bienes y servicios a contratar	20
6. Estructura Organizativa	20
7. Plazos	20
8. Costos y financiamiento	20
8.1 Costos generales	21
8.2 Costo unitario de actividades	22
<b>VIII. Otros antecedentes relevantes a considerar</b>	<b>23</b>
<b>IX. Anexos</b>	<b>25</b>
1. Perfil del cargo de Consultor	
2. Distribución de carteras ministeriales	

## I. Resumen ejecutivo

Chile es reconocido internacionalmente por su desarrollo a nivel regional en materias de probidad institucional y transparencia con la información pública. En efecto, en 2014 el Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) de Transparencia Internacional sitúa al país –junto con Uruguay- dentro de los dos con menor percepción de corrupción de América Latina. La medición corresponde a 175 países considerando la opinión de los ciudadanos, diversos especialistas y colectivos consultados por diferentes organismos internacionales.

Asimismo, en las últimas décadas el país ha avanzado sostenidamente según el Índice de Desarrollo Humano (IDH) del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), registrando alzas considerables en esperanza de vida, media de escolaridad de adultos, años esperados de escolaridad, y un aumento de 168% del Ingreso Nacional Bruto per cápita entre 1980 y 2013.

Conforme a ello, la sociedad chilena ha ido evolucionando, y si bien el PNUD en su Informe de Desarrollo Humano de 2015 indica que la mayoría de la población reconoce que vive mejor que hace diez años, también detecta que se sienten distantes de aquella imagen de un país que crece y avanza. Consultados sobre la idea de estar *ad portas* a alcanzar como país el desarrollo, 66% declara sentimientos de indiferencia, molestia y desconfianza.

Coherentemente, la confianza ciudadana en las instituciones ha ido disminuyendo según lo indican las encuestas nacionales de opinión pública, existiendo – según las mediciones del PNUD (PNUD: 2015)- deseos de cambios profundos, no sólo entre quienes poseen un bajo nivel de satisfacción con Chile, sino que además en el grupo que manifiesta la mayor satisfacción con el país.

En ese marco, el 11 de mayo 2015 el Gobierno de Chile formuló la “Agenda para la Transparencia y la Probidad en los Negocios y la Política”, conformada por 14 medidas administrativas y 18 iniciativas legislativas. El 19 de mayo, la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, solicitó a la Contraloría General de la República que, por intermedio del proyecto “Autoevaluación Participativa y Representativa de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción”, propusiera orientaciones y lineamientos generales de utilidad para los servicios públicos en la futura elaboración de sus códigos de ética.

Posteriormente, el 1 de julio de 2015 el Poder Ejecutivo presentó al Congreso Nacional la iniciativa legal de la nueva agenda político-legislativa que “Perfecciona al Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece a la Dirección Nacional del Servicio Civil” (Boletín N° 10.164). En ella, por primera vez se le otorgan atribuciones al Servicio Civil para impartir normas generales para la elaboración de códigos de ética sobre conducta funcionaria, y difundir y promover el cumplimiento de normas de probidad administrativa y transparencia.

Adicionalmente, en su calidad de órgano descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio que se relaciona con la Presidenta de la República a través del Ministerio de Hacienda, el Servicio Civil fue nombrado como institución coordinadora e implementadora de la ya citada octava medida administrativa presidencial, enmarcada en el contexto de la implementación en Chile de la “Convención contra la Corrupción de las Naciones Unidas”<sup>1</sup>.

## II. Justificación del proyecto

La creación del Servicio Civil y de la política pública del sistema de Alta Dirección Pública en junio de 2003 (Ley 19.882), la reforma legal en trámite propuesta por el Poder Ejecutivo en 2015, así como la medida administrativa relativa a los códigos de ética pública, son respuestas político-institucionales que han sido dirigidas a enfrentar la crisis de confianza pública en las instituciones del Estado.

En el caso del Servicio Civil, a poco más de una década de implementación, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) califica en su medición 2011-2013 el modelo de empleo público chileno basado en el mérito y la confianza de la autoridad competente, con el mayor Índice de Desarrollo del Servicio Civil (IDSC) entre las 16 naciones de América Latina medidas, alcanzando los cinco mejores índices de eficiencia, mérito, consistencia estructural, y capacidades funcional e integradora.

Adicionalmente, en el mismo informe el organismo internacional precisa que el impulso reformador que permitió la creación del Servicio Civil, fue una respuesta a situaciones que implicaron riesgos políticos para la institucionalidad democrática, y añade que para incrementar los incentivos políticos pro reforma se articularon políticas de la agenda gubernamental relativas a la ética pública.

Existe una agenda internacional relevante para la ética pública, destacando la Resolución de la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC)<sup>2</sup>; y las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que valoran los códigos de conducta funcionaria y establecen que requieren de un sistema de integridad que considere un proceso de acompañamiento para apoyar su implementación, así como de la participación de funcionarios/as y autoridades para la formulación del código de ética pública correspondiente.

Por su parte, como se señaló anteriormente, a nivel nacional destaca la “Agenda para la Transparencia y la Probidad en los Negocios y la Política” que adoptó y amplió las medidas propuestas por el Consejo Asesor Presidencial contra los Conflictos de Interés, el Tráfico de Influencias y la Corrupción entregadas en junio de 2015 a la Presidenta de la República, Michelle Bachelet.

---

<sup>1</sup> *United Nations Convention against Corruption (UNCAC)*.

<sup>2</sup> En su artículo 8°, promueve la integridad, la honestidad y la responsabilidad de los funcionarios/as públicos por medio de códigos y normas éticas. También establece la implementación de medidas y sistemas para facilitar que los funcionarios/as públicos denuncien todo acto de corrupción cuando tengan conocimiento de ello en el ejercicio de sus funciones, y que se adopten medidas disciplinarias o de otra índole contra todo funcionario público que transgreda las reglas establecidas.

Respecto de la propuesta efectuada de crear para el sector público y privado sistemas de integridad para prevenir la corrupción, la Presidenta Bachelet solicitó a la Mesa de Trabajo Anticorrupción de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC)<sup>3</sup> una propuesta de "Orientaciones y Lineamientos Generales para la Elaboración de Códigos de Ética en el Sector Público". Liderada por la Contraloría General de la República (CGR) y el PNUD, la Mesa de Trabajo articuló el Subcomité de Códigos de Ética que fue coordinado por el Servicio Civil y el citado documento fue entregado el 2 de julio pasado.

El impulso que el Poder Ejecutivo le otorga al proyecto de ley que "Perfecciona al Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece a la Dirección Nacional del Servicio Civil", así como la octava medida administrativa presidencial sobre las directrices generales que orientan la elaboración de códigos de ética pública en las instituciones del Estado, permiten que el Servicio Civil genere las condiciones y directrices para impulsar y fortalecer la dimensión ética en la selección, formación y desarrollo de los funcionarios/as públicos, especialmente tratándose de los jefes/as superiores de servicio y de quienes desempeñan un cargo de jefatura de segundo nivel jerárquico.

### III. Problema u oportunidad detectada

Las experiencias observadas en Reino Unido, Canadá, Australia y Estados Unidos, dan cuenta de la necesidad de fortalecer los incentivos a los valores éticos y probidad propios de la función pública, entregando orientaciones que regulan los ámbitos de la discrecionalidad en la gestión administrativa en los que el ejercicio de la función pública puede incurrir en arbitrariedades alejadas del bien común y la ética pública.

Por ello, la "Agenda para la Transparencia y la Probidad en los Negocios y la Política" determina el imperativo de generar orientaciones para que las instituciones públicas definan e implementen su código de ética pública, herramienta deontológica aún inexistente en el Estado de Chile, y que es coadyuvante de la profesionalización del servicio civil; acrecienta la confianza de la ciudadanía en los altos directivos/as y funcionarios/as públicos; y garantiza la fe pública en instituciones del Estado que diseñan e implementan políticas públicas orientadas a satisfacer las necesidades de la población.

---

<sup>3</sup> Alianza creada en mayo de 2012, y que reúne a representantes de 27 instituciones públicas y privadas, para promover el proyecto de autoevaluación participativa y representativa de UNCAC en Chile con el fin de elevar los estándares de transparencia y fortalecer la gestión pública en favor de la ciudadanía. Ver en <http://www.agendaanticorrupcion.cl/>.

#### IV. Tipos de usuarios impactados por el problema

- Altos directivos/as públicos de primer y segundo niveles jerárquicos.
- Jefes/as de división jurídica y de gestión de personas.
- Funcionarios/as públicos.
- Servicios públicos.
- Estado de Chile.
- Ciudadanía.

#### V. Soluciones posibles

Se propone gestionar la aplicación de las orientaciones presidenciales de los Códigos de Ética Pública, capacitando a los servicios públicos para su implementación en 2016-2017.

#### VI. Situación actual

En los últimos 20 años, Chile adaptó su normativa en materia de probidad e integridad a través de legislación de acuerdo con los mecanismos de seguimiento de la UNCAC sobre la protección de conflictos de interés y *lobby*, así como otras acciones que atentan contra la imparcialidad y valores de la función pública.

Se han perfeccionado la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, la Ley N°18.575 de Bases Generales de la Administración del Estado, y se han dictado la Ley N°20.285 sobre Acceso a la Información Pública, la Ley N°20.730 sobre Lobby y las Gestiones que Representen Intereses Particulares ante Autoridades y Funcionarios; la Ley N°18.886 de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios; la Ley N°19.880 que Establece la Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; la Ley N°20.500 sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública.

## VII. Proyecto

### 1. Objetivo General del proyecto

Asegurar la aplicación de las orientaciones presidenciales sobre los Códigos de Ética Pública, capacitando a 254 servicios públicos para su implementación en 2016-2017, con el fin último de mejorar las competencias éticas de los funcionarios; prevenir actos de corrupción y faltas a la probidad y ética públicas; y fortalecer la confianza ciudadana en el Estado.

### 2. Objetivos específicos del proyecto

- Asesorar a 254 servicios públicos en la definición institucional de su código de ética pública, considerando abarcar a 127 por año; y capacitar a jefes/as de división jurídica y de gestión de personas, así como a los altos directivos/as públicos de primer y segundo niveles jerárquicos, y los representantes de las asociaciones de funcionarios, para implementar las orientaciones presidenciales sobre los Códigos de Ética Pública en la generación del código de ética de cada institución.
- Crear un comité auditor –integrado por el Ministerio de Hacienda, el PNUD y el SC- con el fin de someter a análisis y aprobación cada código de ética elaborado por las instituciones públicas.
- Diseñar, implementar y administrar una plataforma tecnológica que genere una página la cual tenga como principales beneficiarios los 254 servicios públicos que serán coordinados, capacitados y asesorados a través de ella por el SC así como a la ciudadanía interesada.
- Diseñar e implementar el “Código General de Ética Pública del Servicio Civil” como modelo de trabajo para la construcción de los códigos institucionales.
- Diseñar el manual de construcción de códigos de ética de los servicios públicos, para facilitar audiovisualmente la concreción de los códigos de ética institucionales.
- Diseñar e implementar un plan de asesoramiento, validación procedimental y seguimiento, para la definición de los códigos de ética pública en las 254 instituciones del Estado.
- Establecer convenios de compromiso intersectoriales entre el SC y los ministerios respectivos, para garantizar la ejecución y seguimiento de la implementación de cada código de ética.
- Generar alianzas estratégicas y un plan de comunicación pública para facilitar la difusión de las orientaciones de los códigos de ética en los servicios públicos, considerando la adhesión y apoyo público de líderes de opinión, de organismos internacionales y de organizaciones nacionales asociadas a la prevención corrupción.



### 3. Solución propuesta

Se considera tres componentes básicos para abordar la implementación de los códigos de ética por el Servicio Civil:

#### 3.1 Componente 1: Metodología general de trabajo

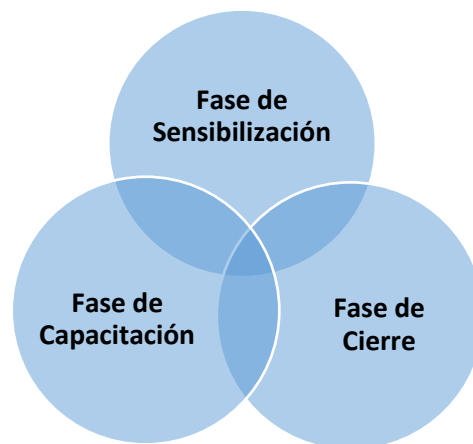
#### 3.2 Componente 2: Asesoría Especializada

#### 3.3. Componente 3: Plataforma Tecnológica

#### 3.1 Componente 1: Metodología general de trabajo

La metodología posee tres fases de trabajo, las cuales se desarrollarán de manera desfasada, pudiendo las dos primeras yuxtaponerse temporalmente:

- a) Fase de Sensibilización
- b) Fase de Capacitación
- c) Fase de Cierre



#### a) Fase de Sensibilización

##### a.1. Contexto del servicio público

Como elemento primordial para generar un contexto de facilitación y de asentamiento de los códigos de ética en las instituciones públicas de todo el país, es necesario generar un encuadre de conocimiento y sensibilización considerando tres temas significativos:

- Visión de Estado.
- Los valores que fundamentan el sistema público.
- El para qué de la función pública.

Estos grandes temas posiciona la implementación de los códigos de ética en el sistema público como un proceso natural y lógico que fortalece el servicio público y es un paso natural de desarrollo para el buen servir, generando y robusteciendo el compromiso con las organizaciones públicas.

## a.2. Actividades a realizar

i. Jornadas en todas las regiones de Chile.

Programa de trabajo:

La primera sección de la jornada considera la presentación del Director del Servicio Civil en los temas antes mencionados.

La segunda sección de la jornada se desarrollará a partir de talleres con los representantes de los códigos de ética, los jefes/as de las divisiones jurídicas, los encargados/as de gestión de personas, los representantes de las asociaciones de funcionarios y representantes de los directivos de las diversas instituciones públicas en la región. Estos talleres se enfocarán en el quehacer de cada institución, analizando cómo impacta la conducta funcionaria en el servicio prestado a la ciudadanía y al desarrollo del país, como también qué hacer para fortalecerla, orientando de manera lógica y natural hacia la implementación de los códigos de ética.



## a.3. Colaboradores

Se requerirá contar con la presencia de Director en estos encuentros, fortaleciendo la importancia que tiene el tema para el país y alineándolo con las políticas gubernamentales en temas de integridad. También se considera contar con “facilitadores para los talleres regionales”, profesionales especialistas de las subdirecciones de Desarrollo de las Personas y de Alta Dirección Pública.

Los representantes aludidos tendrán un proceso de inducción interno a cargo del Servicio civil, instruyéndolos, entre otros temas, en sistemas de integridad en el servicio público. Trabajarán en “dupla de trabajo”, siendo especialistas representantes de las dos subdirecciones, contribuyendo con su experiencia y conocimiento de las instituciones del sistema público.

A la vez participarán activamente los consultores de los códigos de ética del Servicio civil, los cuales estarán atentos para analizar y generar registros de los antecedentes más significativos de estos encuentros.

## b) Fase de Capacitación

Esta fase considera encuentros de instrucción para los diferentes actores del proceso de implementación de los códigos de ética:

### b.1 Capacitación técnica

### b.2 Jornada reflexiva

### b.3 Jornada de sensibilización



### b.1 Capacitación técnica

#### i. Objetivo:

Instruir en materias de implementación de códigos de ética a los funcionarios claves en los servicios públicos para implementar de manera eficiente el respectivo cuerpo de normas éticas.

#### ii. Organización de capacitaciones:

Talleres de trabajo a nivel central a realizarse dos veces en el año.

- Primera etapa:  
Entrega de herramientas para la implementación del código.
- Segunda etapa:  
Guía y orientaciones para la solidificación del código de ética institucional.

#### iii. Público objetivo:

- Jefe/a de la División Jurídica.
- Jefe/a de Gestión de Personas.

## **b.2 Jornada Reflexiva**

### **i. Objetivo:**

Fomentar el análisis y la discusión reflexiva en los directivos de las instituciones públicas, para reforzar la participación institucional y el compromiso de los funcionarios públicos, mediante el instructivo presidencial del código de ética.

### **ii. Organización de capacitaciones:**

Jornadas a realizarse dos veces al año a nivel central.

- **Objetivo primera etapa:**

Respaldo y compromiso directivo con la implementación de los códigos de ética.

- **Objetivo segunda etapa:**

Fortalecimiento a la participación y compromiso de los funcionarios de la institución.

### **iii. Público objetivo:**

- Jefe/a Superior de Servicio.
- 2 representantes de directivos de la institución.

## **b.3 Jornada de sensibilización**

### **i. Objetivo:**

Facilitar el entendimiento, apertura y compromiso de los funcionarios de las instituciones públicas a los códigos de ética, colaborando en su implementación.

### **ii. Organización de capacitaciones:**

Jornadas a realizarse dos veces al año en Santiago.

- **Objetivo primera etapa:**

Facilitar la apertura y participación en la implementación de los códigos de ética de los funcionarios públicos, como parte del desarrollo de las instituciones y el buen servicio a la ciudadanía.

- **Objetivo segunda etapa:**

Fortalecer el compromiso de los funcionarios públicos a los códigos de ética.

### **iii. Público objetivo:**

- 2 representantes de las asociaciones de funcionarios de la institución.

### c) Fase de Cierre

Es muy importante para el seguimiento posterior de los códigos de ética considerar un cierre de la etapa de implementación, generando a la vez instancias de análisis y de retroalimentación para el posterior mejoramiento del proceso.

#### c.1. Organización de capacitaciones:

Jornadas regionales en cinco macro-zonas a realizarse una vez al año en las siguientes zonas: norte extremo, norte, centro, sur y sur extremo.

#### c.2. Viajes a regionales a cinco macro-zonas:

##### i. Objetivo:

Culminar el periodo de implementación de los códigos de ética, facilitando el compromiso con la entrega del código de ética y su posterior seguimiento.

#### c.3. Público objetivo:

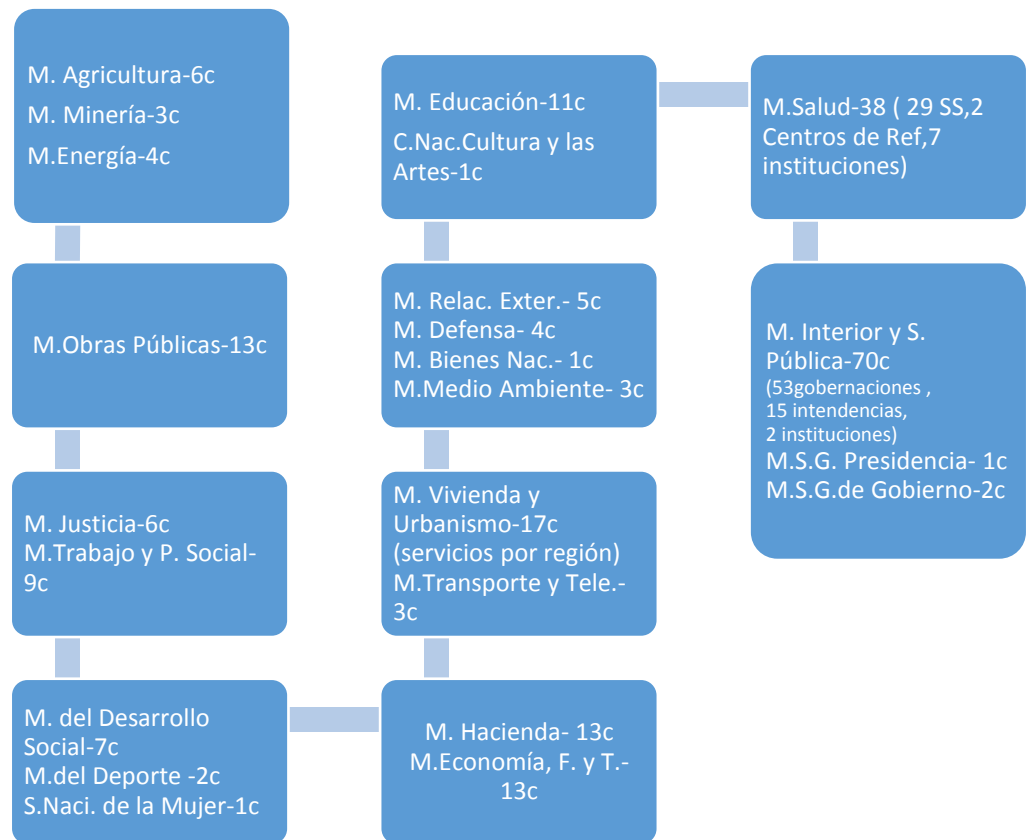
- Representantes de los servicios públicos.



### 3.2. Componente 2: Asesoría especializada

Asesoría especializada y acompañamiento a los servicios públicos, considerando la contratación de 20 consultores que serán dirigidos por el Servicio Civil y se distribuirán en torno a 20 instituciones públicas de distintos sectores, para operacionalizar el cumplimiento del desarrollo de los procesos implementación de los códigos de ética institucionales, informando periódicamente sobre el nivel de cumplimiento del plan de trabajo diseñado por el Servicio Civil.

#### a) Distribución de carteras ministeriales (Ver Anexo 2)



**b) Funciones del cargo de consultor (ver anexo 1.)**

- 1.- Planificar, organizar y controlar los procesos de implementación de los códigos de ética en los servicios de las carteras bajo su responsabilidad, asegurando el cumplimiento de los procedimientos involucrados en los aspectos, técnicos, jurídicos y administrativos.
- 2.- Participar en proyectos transversales que contribuyan al mejoramiento y desarrollo eficiente de la implementación de los códigos de ética pública:
  - 2.1- Colaborar con el SC en el proceso de diseño del “Código General de Ética Pública del Servicio Civil” para la posterior construcción de los códigos institucionales.
  - 2.2- Colaborar con el diseño del manual de construcción de códigos de ética de los servicios públicos, para facilitar su implementación.
  - 2.3- Colaborar con el diseño e implementar un plan de asesoramiento, validación procedimental y seguimiento, para la definición de los códigos de ética pública en las 254 instituciones del Estado.
- 3.- Actuar en el rol de secretario técnico en las reuniones y capacitaciones con las contrapartes de los servicios, generando las actas correspondientes de cada sesión, fijando, diseñando y dirigiendo reuniones en terreno con el encargado de códigos de ética y del equipo de trabajo de cada servicio público. A la vez entregar un informe ejecutivo quincenal diseñado por el SC para rendir cuenta del avance del proceso implementación del código de ética institucional.
- 4.- Mantener informada a la institución respecto del avance de la implementación de los códigos de ética, mediante la plataforma informática a través de su página web.
- 5.- Participar en los talleres y viajes regionales que el SC determine, con el fin de asesorar y capacitar en todo el país.
- 6.- Brindar asistencia técnica especializada a las contrapartes ministeriales y de servicios, para la elaboración y definición de los códigos de ética de los servicios públicos asignados.
- 7.- Coordinar efectivamente a las distintas entidades (actores internos de los servicios, representantes de los funcionarios por familia de cargo, representantes de asociaciones de funcionarios, encargados de los códigos de ética, jefes/as de las divisiones jurídicas) que participan y/o intervienen en el desarrollo de los procesos de implementación de los códigos de ética.
- 8.- Asegurar el cumplimiento de los estándares de tiempo, calidad y eficiencia en las distintas etapas de los procesos de implementación de los códigos de ética.

9.-Desempeñar todas aquellas acciones y tareas encomendadas por su jefatura directa en su ámbito de acción.

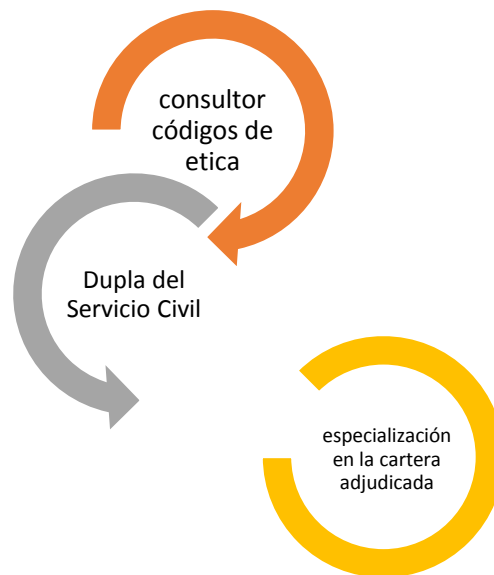
10.- Actuar como contraparte técnica de la empresa que genera la plataforma informática, para efectuar gestionar e informar los códigos de ética a los servicios velando por el cumplimiento de los lineamientos operacionales definidos por el Servicio Civil.

### c) Capacitación consultores de códigos de ética pública

#### c.1. Inducción de los consultores en las carteras ministeriales y su contexto.

i. Objetivo: Dominio de la cartera adjudicada, conociendo e identificando las características estratégicas del contexto institucional.

ii. Responsables de la inducción: dupla de profesionales especialistas de las dos subdirecciones del Servicio Civil, los que trabajarán como facilitadores y guía a cargo de un consultor de la implementación del código de ética.



#### c.2. Capacitación de los consultores en temas de integridad:

El PNUD con el Servicio Civil se encargarán de capacitar en temas de integridad, ética y probidad, así como de la implementación de los códigos de ética en las instituciones públicas del Estado de Chile.



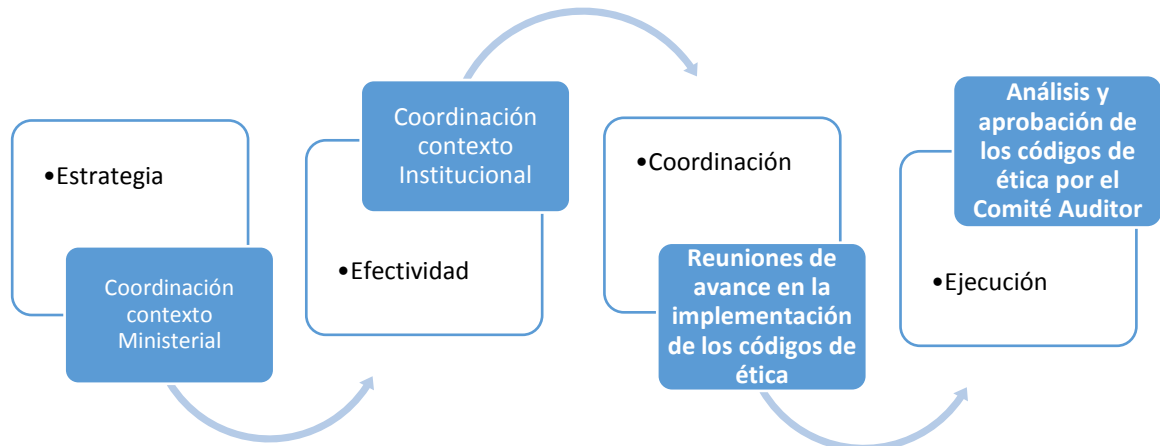
#### d) Etapas de la asesoría

d.1. Primera etapa: Coordinación contexto Ministerial

d.2. Segunda etapa: Coordinación del contexto institucional

d.3. Tercera etapa: Reuniones de avance en la implementación de los códigos de ética

d.4. Cuarta etapa: Análisis y aprobación de los códigos de ética por el Comité Auditor



##### **d.1 Primera etapa: Coordinación contexto ministerial**

Previo a cualquier acción con los servicios se realizará una reunión con un personero clave designado por el ministerio, el cual analizará estratégicamente las instituciones de la cartera ministerial, generando la estrategia de abordaje e identificando aquellas instituciones de mayor complejidad.

##### **d.2 Segunda etapa: Coordinación del contexto institucional**

i. Reunión inicial:

Para formalizar la etapa de capacitaciones y reuniones de trabajo con la institución, es necesario considerar la presencia, validación y compromiso del jefe superior de servicio en una reunión de coordinación formal inicial, la cual estará integrada por:

- Encargado de los códigos de ética.
- Jefe de la División Jurídica.
- El consultor de códigos de ética del SC y consultor del SC.
- Representante ministerial para códigos de ética.
- Representante de la asociación de funcionarios.

A partir de esta reunión se dará partida a todas las conversaciones y coordinaciones con los representantes de la institución, para la implementación de los códigos de ética.

ii. Reunión cronograma de trabajo

En reunión con el encargado de los códigos de ética institucional, se trabajará en un cronograma convenido para planificar la participación de las capacitaciones y las reuniones de trabajo mantenidas a lo largo del año, desarrollando el código de ética respectivo.

iii. Ámbitos a planificar:

- Cronograma de capacitaciones, jornadas de reflexión y sensibilizaciones del Jefe superior de servicio, dos jefaturas de segundo nivel jerárquico, encargado de código de ética, jefes/as de las divisiones jurídicas y representantes de asociaciones de funcionarios.
- Cronograma de trabajo para implementar los códigos de ética
- Otros temas de interés y necesidad institucional asociados al tema.

**d.3 Tercera etapa: Reuniones de avance en la implementación de los códigos de ética**

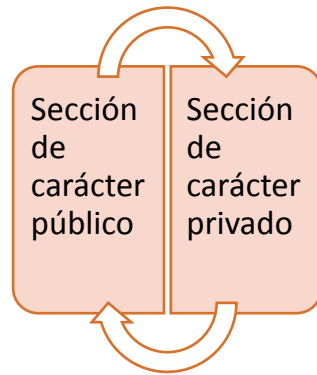
Se realizarán junto con el encargado de los códigos de ética y el consultor/a del SC a cargo, reuniones de monitoreo del desarrollo de los códigos de ética al interior del servicio. Estas reuniones considerarán además la participación del Jefe/a superior de servicio u otro representante, para la eficiencia de la implementación de los códigos de ética.

**d.4 Cuarta etapa: Análisis y aprobación de los códigos de ética por el Comité Auditor**

Crear un comité auditor- integrado por el Ministerio de Hacienda, PNUD y SC- con el fin de someter a análisis y aprobación cada código de ética elaborado por las instituciones públicas.

### 3.3. Componente 3: Plataforma Tecnológica [www.eticapublica/serviciocivil.cl](http://www.eticapublica/serviciocivil.cl)

Generar una plataforma tecnológica -vinculada en forma clara al sitio web del SC- que configure una página que tenga como principales beneficiarios a los 254 servicios públicos para su coordinación, capacitación y asesoramiento, así como a la ciudadanía interesada.



#### a) Secciones de carácter público

- ✓ Instructivo Presidencial
- ✓ Código General de Ética Pública del SC
- ✓ Registro público de los encargados del código de ética pública de cada institución del Estado, y de los consultores del SC.
- ✓ Manual para la construcción del Código de Ética Pública.
- ✓ Sección de preguntas frecuentes, alimentada sobre la base de las orientaciones y preguntas respondidas por cada consultor que fueron informadas y sistematizadas quincenalmente para reportar, y revisadas y editadas por el SC.
- ✓ Repositorio de códigos de ética del Estado de Chile.
- ✓ Noticias.
- ✓ Bibliografía.

#### b) Secciones de carácter privado

- ✓ Curso *on line* de acreditación en ética pública para los cargos de segundo nivel jerárquico.
- ✓ Lista de acreditados por servicio y ministerio.
- ✓ Sección de ingreso exclusivo para los funcionarios/as públicos, y con acceso abierto al SC para el control de su tráfico, destinado a que los consultores correspondientes reciban interrogantes.
- ✓ Carta Gantt del avance del plan de trabajo establecida por el SC, actualizada mensualmente por el consultor y autorizada por la institución respectiva, y basada en el informe ejecutivo quincenal diseñado por el SC para rendir cuenta del avance del proceso implementación del código de ética institucional

#### 4. Etapas del proyecto (preliminar)

- 1. Dictación del Instructivo Presidencial.**
  - a. Diseño del perfil de los consultores, con la asesoría del PNUD.
  - b. Designación de los consultores del SC.
  - c. Diseño y entrega formal del plan de trabajo del SC.
  - d. Designación formal de los representantes por institución.
  - e. Realización del código general de ética pública del SC.
  - f. Diseño del plan de trabajo del SC.
  - g. Diseño de informes quincenales del avance registrado por las instituciones del Estado, en conjunto con los consultores del SC.
  - h. Realización del manual de construcción de códigos de ética pública de los servicios públicos.
  - i. Realización de alianzas estratégicas y un plan de comunicación pública del SC.
  - j. Diseño del informe ejecutivo quincenal diseñado por el SC para rendir cuenta del avance del proceso implementación del código de ética institucional.
  - k. Generación de la Carta Gantt con el consolidado de los resultados informados quincenalmente respecto del avance de las 254 instituciones del Estado.
  
- 2 Desarrollo de plataforma tecnológica del SC.**
  - a. Inscribir la URL.
  - b. Elaboración de las bases técnicas y administrativas para la licitación
  - c. Diseño y construcción con la asesoría del PNUD.
  - d. Conectividad con los 254 servicios públicos.
  - e. Puesta en marcha.
  
- 3. Realización de convenios de compromiso intersectoriales entre el SC y los ministerios de los 254 servicios públicos.**
  
- 4. Realización de talleres y jornadas de Sensibilización, capacitación y cierre a los servicios públicos, con la asesoría del PNUD.**
  
- 5. Creación del comité auditor que someterá a análisis y aprobación cada código de ética.**
  
- 6. Entrega de los códigos de ética pública de las instituciones del estado al SC.**
  
- 7. Realización de asesoría a los servicios públicos de los consultores de los códigos de ética.**
  
- 8. Redacción de los códigos de ética pública por parte de las instituciones públicas.**
  - a. Entrega al SC.
  - b. Examinación por parte del comité auditor.
  - c. Acto formal de aprobación.

## 5. Identificación del tipo de bienes y servicios a contratar, y recursos adicionales

- Plataforma tecnológica.
- Arriendo de salón y servicio de café para el desarrollo de talleres.
- Contratación de consultoría para la elaboración de contenidos talleres
- Contratación de 10 consultores por dos años.
- Contratación personal en el SC por dos años.
- Materiales para los talleres.

## 6. Estructura organizativa

En su calidad de órgano descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio que se relaciona con la Presidenta de la República a través del Ministerio de Hacienda, el Servicio Civil (SC) coordinará e implementará en la medida administrativa presidencial en el contexto de la implementación en Chile de la “Convención contra la Corrupción de las Naciones Unidas”.

## 7. Plazos

El proyecto se implementará en el periodo 2016-2018.

## 8. Costo y financiamiento

Las cotizaciones realizadas se basan en la siguiente distribución:

- 20 talleres de capacitación de servicios públicos para los Jefes/as de División Jurídica y Gestión de Personas.
- 12 Jornadas de directivos/as para los Jefes/as superiores de servicio, y dos directivos/as de segundo nivel jerárquico por institución.
- 20 Jornadas de representantes de asociaciones de funcionarios de las instituciones públicas.
- 10 Jornadas regionales Macrozonales para funcionarios/as públicos intendencias regionales y gobernaciones del país, y de otras de exclusiva índole regional.
- 15 Jornadas regionales de sensibilización
- La cantidad de participantes de esta simulación financiera corresponde a la asistencia de representantes de los 254 servicios públicos e invitados y profesionales del servicio civil (20%).

## 8.1. Costos generales

Componente 1*: Capacitación		Actividades 2016-2017	Cantidad	Valor unitario	Valor 2016	Valor 2017	Total
Fase de Sensibilización	Jornadas Regionales	Arriendo salón hotel, medio día, para talleres regionales. (5 salones por región)	75	\$ 154.700	\$ 11.602.500	N/A se realizara una sola vez en el proyecto	\$ 11.602.500
		Servicio de desayuno y coffee hotel talleres regionales	200	\$ 7.497	\$ 22.491.000	N/A se realizara una sola vez en el proyecto	\$ 22.491.000
Fase de Capacitación	Talleres División Jurídica y Gestión de personas	Desayuno** y coffe break en Hotel Crowne Plaza (50 personas por Servicio y 18 funcionarios del Servicio Civil)	1.500	\$ 14.416	\$ 10.812.000 (10 talleres)	\$ 10.812.000 (10 talleres)	\$ 21.624.000 (20 talleres)
	Jornadas de Reflexión Directivos	Jefes superiores y a dos directivos de segundo nivel jerárquico por institución.	1.764	\$ 14.416	\$ 12.714.912 (6 Jornadas)	\$ 12.714.912 (6 Jornadas)	\$ 25.429.824 (12 Jornadas)
	Jornadas Representantes de la Asociación de Funcionarios	Desayuno** y coffe break en Hotel Crowne Plaza (50 personas por Servicio y 18 funcionarios del Servicio Civil)	1.500	\$ 14.416	\$ 10.812.000 (10 talleres)	\$ 10.812.000 (10 talleres)	\$ 21.624.000 (20 talleres)
Fase de Cierre	Jornadas Regionales Macrozona	Arriendo salón hotel, medio día, para talleres regionales.	10	\$ 154.700	\$ 773.500 (5 talleres)	\$ 773.500 (5 talleres)	\$ 1.547.000 (10 talleres)
		Servicio de desayuno y coffee hotel talleres regionales (tres invitados por servicio, siendo 400 por jornada app.)	2.000	\$ 7.497	\$ 7.497.000 (5 talleres)	\$ 7.497.000 (5 talleres)	\$ 14.994.000 (10 talleres)
Otros Gastos	Contenidos talleres	Elaboración de contenidos talleres: HH Consultoría PNUD	1	\$ 30.000.000	\$ 30.000.000	\$ 30.000.000	\$ 60.000.000
	Traslado Equipo Servicio Civil	Pasajes y traslados (11 funcionarios por Jornada app.)	25		\$ 10.000.000	\$ 10.000.000	\$ 20.000.000
	Papelería	Papelería: archivadores con impresiones			\$ 4.000.000 (10 talleres)	\$ 4.000.000 (10 talleres)	\$ 8.000.000 (20 talleres)
<b>SUBTOTAL Componente 1</b>							<b>\$ 207.312.324</b>
* Precios referentes al año 2015 con IVA incluido							
* El valor referente de Hotel corresponde al Crowne Plaza incluyendo: Servicio de Amplificación y Datashow (ver detalle)							
* Desayuno Continental: Jugo de naranja o fruta pasteurizado, Tostadas, mermelada, queso, jamón, Café, té, leche y café descafeinado							

Componente 2: 10 Consultores Part time		Actividades 2016-2017	Cantidad	Valor unitario	Valor 2016	Valor 2017	Total
Honorarios Equipo Servicio Civil	Honorarios Consultores		10	\$ 1.200.000 (Renta Mensual)	\$ 144.000.000 (Renta Anual)	\$ 144.000.000 (Renta Anual)	\$ 288.000.000
	Profesional Servicio Civil (grado 5, mensual \$3.368.810)		1	\$ 3.368.810 (Renta Mensual)	\$ 40.425.722 (Renta Anual)	\$ 40.425.722 (Renta Anual)	\$ 80.851.444
	Profesional de apoyo (Honorario, mensual \$1.111.111)		1	\$ 1.111.111 (Renta Mensual)	\$ 13.333.333 (Renta Anual)	\$ 13.333.333 (Renta Anual)	\$ 26.666.666
<b>SUBTOTAL Componente 2</b>							<b>\$ 395.518.110</b>

Componente 3: Plataforma tecnológica		Actividades 2016-2017	Cantidad	Valor unitario	Valor 2016	Valor 2017	Total
Implementación plataforma	Desarrollo		1	\$ 35.000.000			\$ 35.000.000
<b>SUBTOTAL Componente 3</b>							<b>\$ 35.000.000</b>

<b>TOTAL GENERAL (Tres (3) Componentes)</b>	<b>\$ 637.830.434</b>
---	-----------------------

## 8.2. Costo unitario de actividades

	Arriendo de Salon	Coffee	Valor por Jornada
<b>Jornadas Regionales</b>	\$ 154.700	\$ 1.499.400	\$ 1.654.100
<b>Talleres División Jurídica y Gestión de personas</b>	N/A	\$ 1.081.200	\$ 1.081.200
<b>Jornadas de Reflexión Directivos</b>	N/A	\$ 2.119.152	\$ 2.119.152
<b>Jornadas Representantes de la Asociación de Funcionarios</b>	N/A	\$ 1.081.200	\$ 1.081.200
<b>Jornadas Regionales Macrozona</b>	\$ 154.700	\$ 2.998.800	\$ 3.153.500
			\$ 9.089.152

## VIII. Otros antecedentes relevantes a considerar

### 1. Orientaciones y Lineamientos Generales para la Elaboración de Códigos de Ética en el Sector Público

*(Introducción elaborada por la Contraloría General de la República y el PNUD en el marco del proyecto “Autoevaluación Participativa y Representativa de la UNCAC”).*

### 2. Aspectos preliminares

Con fecha 19 de mayo de 2015, la Presidenta de la República solicitó, a través del Oficio N°1025, la colaboración de la Contraloría General de la República, para que por intermedio del proyecto “Autoevaluación Participativa y Representativa de la UNCAC”, (Agenda Anticorrupción-UNCAC 2015) proponga orientaciones y lineamientos generales que les sirvan a los servicios públicos en la elaboración de sus respectivos Códigos de Ética.

Dicha solicitud se enmarca dentro de la Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y la Política dada a conocer por la Presidenta de la República, con fecha 11 de mayo pasado, en la cual se incorporaron 14 medidas administrativas y 18 medidas legislativas.

Entre las medidas administrativas se encuentra la de establecer la obligación de los servicios públicos de redactar un Código de Ética para la Función Pública, a fin de fijar altos estándares de comportamiento para el desempeño de los funcionarios /as públicos.

### 3. Relevancia, principios y alcance de un Código de Ética

#### ¿Qué es un Código de Ética?

- Un Código de Ética es entendido como una herramienta que permite convenir participativamente los estándares éticos y legales que caracterizan a una institución, relevándolos con el objetivo de generar una convivencia laboral basada en valores comunes.
- Corresponde a la sistematización de aquellos valores y conductas que reflejan la cultura, misión, visión y objetivos estratégicos de la institución, considerando además su vínculo con el marco legal que rige las conductas de los funcionarios/as públicos.
- Establece un marco de referencia general respecto del actuar esperado, proporcionando un criterio claro y consensuado que permite a las personas adecuar su conducta hacia el buen ejercicio de sus funciones.

#### ¿Por qué contar con un Código de Ética?

- Un instrumento de este tipo permite promover estándares éticos y contar con un marco común de conducta para todas las autoridades y funcionarios.
- Los códigos de ética ayudan a los funcionarios/as a mejorar sus “competencias éticas”, permitiéndoles tomar decisiones que vayan en beneficio del bien común. Debido a la naturaleza compleja de la acción pública, en el día a día surgen nuevas situaciones que ponen a los funcionarios/as constantemente a prueba y los enfrentan a dilemas éticos.
- Mejora el clima laboral al promover obligaciones y derechos comunes, fomentando un ambiente de respeto e igualdad dentro de la Administración Pública.
- Conduce a un ambiente que propicia mayor responsabilidad y compromiso de los funcionarios/as, favoreciendo la acción eficaz del actuar institucional, condición



indispensable para que la ciudadanía sienta confianza respecto de la labor de los servicios y del Estado, pues, la cultura ética nos protege a todos, ciudadanos, funcionarios/as e instituciones.

¿Es suficiente la redacción de un código para asegurar una conducta ética en los funcionarios?

- Un Código de Ética no es suficiente para garantizar que una organización cumpla con él. Es necesario que se acompañe de una estructura que apoye su implementación y difusión continua, por medio del establecimiento de un sistema de consultas, denuncias y sanciones, seguimiento, monitoreo y actualización anual, de esta forma, la ética se “vive” en la institución.
- Al mismo tiempo debiese estar publicada en los sitios web de los servicios.

¿Por qué no elaborar un sólo código de ética para el sector público?

- Las entidades públicas poseen características particulares que las hacen diferenciarse unas de otras, es así que aunque se compartan ciertos valores como la probidad, la transparencia y la eficiencia, entre otros, es necesario que cada organismo identifique de forma representativa sus propios valores y riesgos.
- Un Código de Ética o Conducta debe ser el reflejo participativo de quienes lo deberán cumplir, únicamente en ese contexto tendrá validez, por ello los lineamientos siguientes son solo referenciales, con el objeto de que sirva de piso para aquellos códigos que cada organización implemente.

**IX. ANEXOS**

**Anexo 1. Perfil del cargo Consultor de los códigos de ética pública**

**Anexo 2. Distribución de las carteras Ministeriales**