



Una experiencia transversal en códigos de ética pública: El caso de Chile

Servicio Civil

dcarrizo@serviciocivil.cl / daniellacarrizo@gmail.com

www.serviciocivil.cl

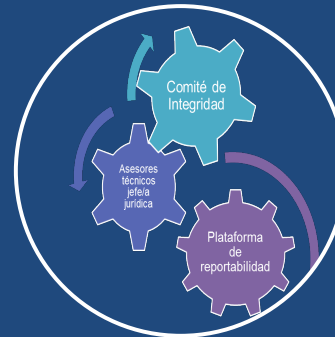
Contenido



Iberoamerica:
Ética pública y
control
democrático



Construcción de
los códigos de
ética en Chile



Implementación de
los Sistemas de
Integridad a través
de la estructura de
los códigos de
ética pública



Alertas tempranas
un tema de
procedimiento?

El fomento a la ética pública en Iberoamérica



NECESIDAD DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS

- ✓ Países con una idiosincracia común
- ✓ Países con experiencias públicas con alguna similitud
- ✓ Países con menor interconexión
- ✓ Países con un estigma de corrupción y desarrollos variados en corrupción



Servicio Civil

Comisión Nacional de Ética Pública

1994-2002

- ✓ **41 medidas**
- ✓ Puerta giratoria (inaplicable)
- ✓ Ley de Probidad
- ✓ Reforma Código Penal (tipificación tráfico de influencia, uso indebido de información privilegiada y cohecho).

2003-2005

- ✓ **24 medidas** administrativas
- ✓ Ley de Financiamiento de la Política
- ✓ Chile-Compra
- ✓ Sistema de Alta Dirección Pública
- ✓ Reforma constitucional principio de transparencia y probidad
- ✓ Fortalecimiento ley de declaraciones patrimoniales y de intereses

2006-2008

- ✓ **37 medidas y cerca de 50 propuestas**
- ✓ Protección al denunciante
- ✓ Nuevos proyectos de ley de lobby, perfeccionamiento ADP, financiamiento político ChileCompra y puerta giratoria
- ✓ Reforma constitucional (publicidad de las declaraciones patrimoniales y de intereses, fideicomiso ciego)
- ✓ Ley de Acceso a Información Pública y Transparencia y CPLT

UNCAC

2015

14 medidas administrativas y 18 iniciativas legislativas

"la elaboración de directrices generales que orienten la elaboración de los Códigos de Ética de los distintos servicios públicos".
Reforma del sistema de Alta Dirección Pública

Servicio Civil

99% Códigos de ética ejecutados
Reforma Alta Dirección Pública

2016

2017

Implementación de los Sistemas de integridad
Capacitación de códigos de ética institucional
Difusión códigos de ética

Servicio Civil



Transparencia Internacional x Corruption Perceptions I x Corruption Perceptions I x Corruption Perceptions I x

Es seguro | https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2016

TRANSPARENCY INTERNATIONAL the global coalition against corruption

HOME WHO WE ARE WHAT WE DO GET INVOLVED NEWS DONATE Search

CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX 2016

Qsearch

2016 Rank	Country	2016 Score	2015 Score	2014 Score	2013 Score	2012 Score	Region
17	Austria	75	76	72	69	69	Europe and Central Asia
18	United States	74	76	74	73	73	Americas
19	Ireland	73	75	74	72	69	Europe and Central Asia
20	Japan	72	75	76	74	74	Asia Pacific
21	Uruguay	71	74	73	73	72	Americas
22	Estonia	70	70	69	68	64	Europe and Central Asia
23	France	69	70	69	71	71	Europe and Central Asia
24	Bahamas	66	N/A	71	71	71	Americas
24	Chile	66	70	73	71	72	Americas
24	United Arab Emirates	66	70	70	69	68	Middle East and North Africa
27	Bhutan	65	65	65	63	63	Asia Pacific
28	Israel	64	61	60	61	60	Middle East and North Africa
29	Poland	62	62	61	60	58	Europe and Central Asia

Año	Posición Ranking	Puntaje	Total países evaluados
2012	20	72.0	176
2013	22	71	177
2014	21	73	175
2015	23	70	168

Corruption Perce....html ^

Mostrar todo x

Diapositiva 5 de 32 "Cuadrícula" Español (Chile)

70% 12:15 29-05-2017

PERCEPCIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

ESTUDIO DEL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA CHILE

Cuadro n°13: Ámbitos que contribuyen a la modernización del Estado (%)

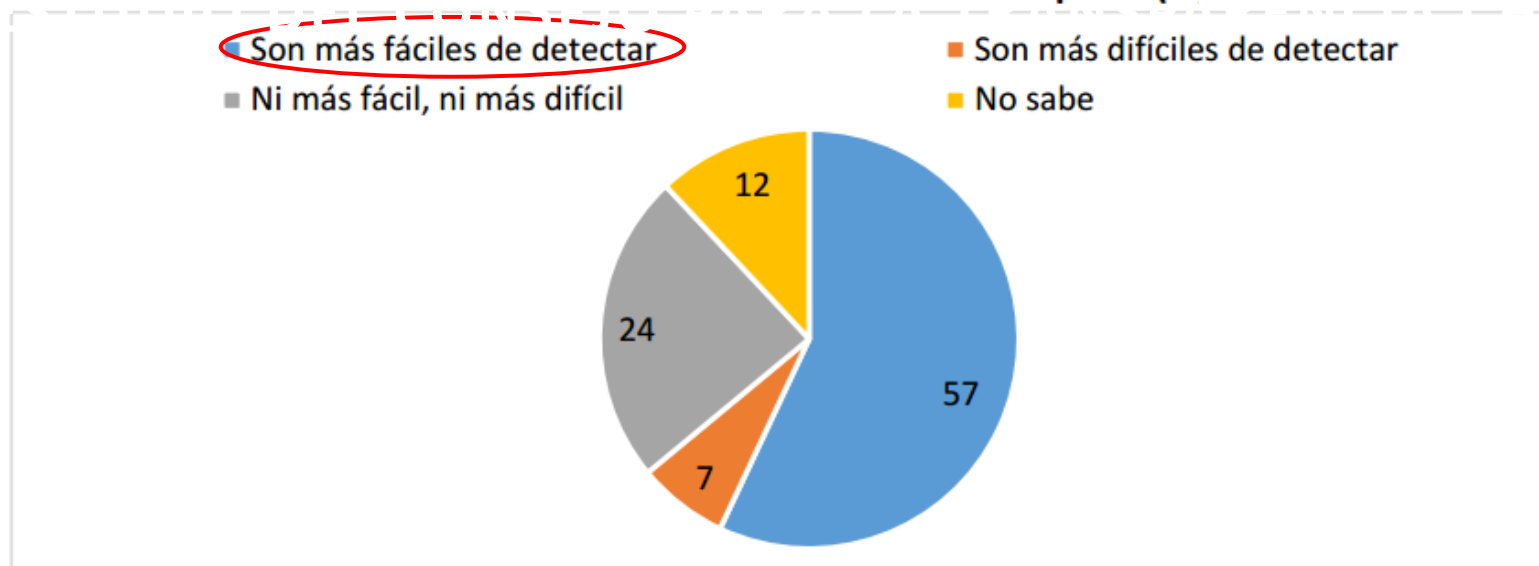
	IV Estudio	V Estudio
Formación y capacitación de los funcionarios públicos	76	76
Calidad de servicio y orientación al usuario	66	67
Ética y probidad pública	59	59
Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública	63	58
Implementación de una gestión pública eficaz y eficiente	59	55
Mejoramiento de la infraestructura en las instituciones públicas	53	50
Gobierno digital y tecnología	52	47
Profesionalización y selección de altos funcionarios a través de la Alta Dirección Pública	42	46
Descentralización administrativa, política y fiscal del país	52	44
Fomento a la participación ciudadana	42	38
Fomento a la Innovación	42	37
Otro	5	3
No sabe	1	1

I. De la siguiente lista de temas, a su juicio, ¿cuáles son los ámbitos que más contribuyen a la Modernización del Estado? Marcar todas las que corresponda. (Pregunta de respuesta múltiple) (n= 1327)

PERCEPCIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

ESTUDIO DEL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA CHILE

Gráfico n°41: Detección de casos de corrupción (%)

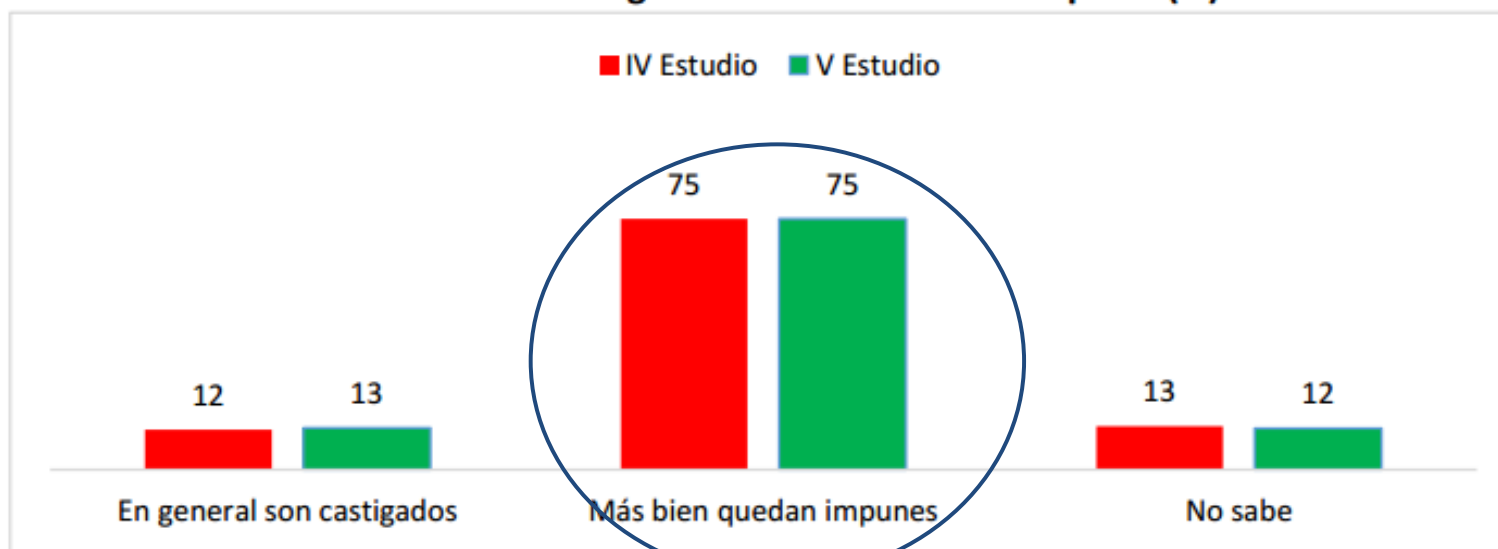


P34. Ud. diría que hoy en día, ¿los casos de corrupción son más fáciles de detectar, no más fáciles ni más difíciles de detectar o son más difíciles de detectar que hace unos 5 años atrás? (n=1.327)

PERCEPCIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

ESTUDIO DEL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA CHILE

Gráfico n°45: Castigos frente a actos de corrupción (%)



P36. ¿Usted cree que quienes cometen actos de corrupción, en general son castigados o más bien quedan impunes? (n=1.327)

PERCEPCIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

ESTUDIO DEL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA CHILE

Gráfico n°47: Percepción de corrupción en los organismos públicos (%)



P38. En una escala del 1 al 10, donde 1 es "Nada" y 10 es "Mucho". ¿Cuán corruptos cree usted que son los organismos públicos en Chile? (n=1.327)[de 1 a 4 poco corrupto, 5 y 6 ni mucho ni poco y de 7 a 10 muy corruptos]

EL CÓDIGO DE ÉTICA EN CHILE

UNA METODOLOGIA PARTICIPATIVA



Metodología para la elaboración y difusión de un Código de Ética

1 	2 	3 	4 
Difusión Inicial Todos los funcionarios(as) deben conocer el proyecto de elaboración del código de ética antes de que se inicie al proceso.	Diagnósticos Identificación de faltas a la ética y probidad. Recolección de información mediante: • Encuesta a todos los funcionarios. • Entrevistas. • Considerar políticas ya establecidas.	Elaboración de Código de Ética Utilizando el diagnóstico, enfocar la redacción del código a aquellas conductas que requieran mayor atención.	Difusión y Capacitación Sociabilizar el código de ética entre todos los funcionarios(as) e implementar un canal de consulta.

Difusión de Proyecto Código de Ética

Paralelo a cada una de las etapas, todos los funcionarios(as) deben informarse del proceso de elaboración del código de ética, antes, durante y después.

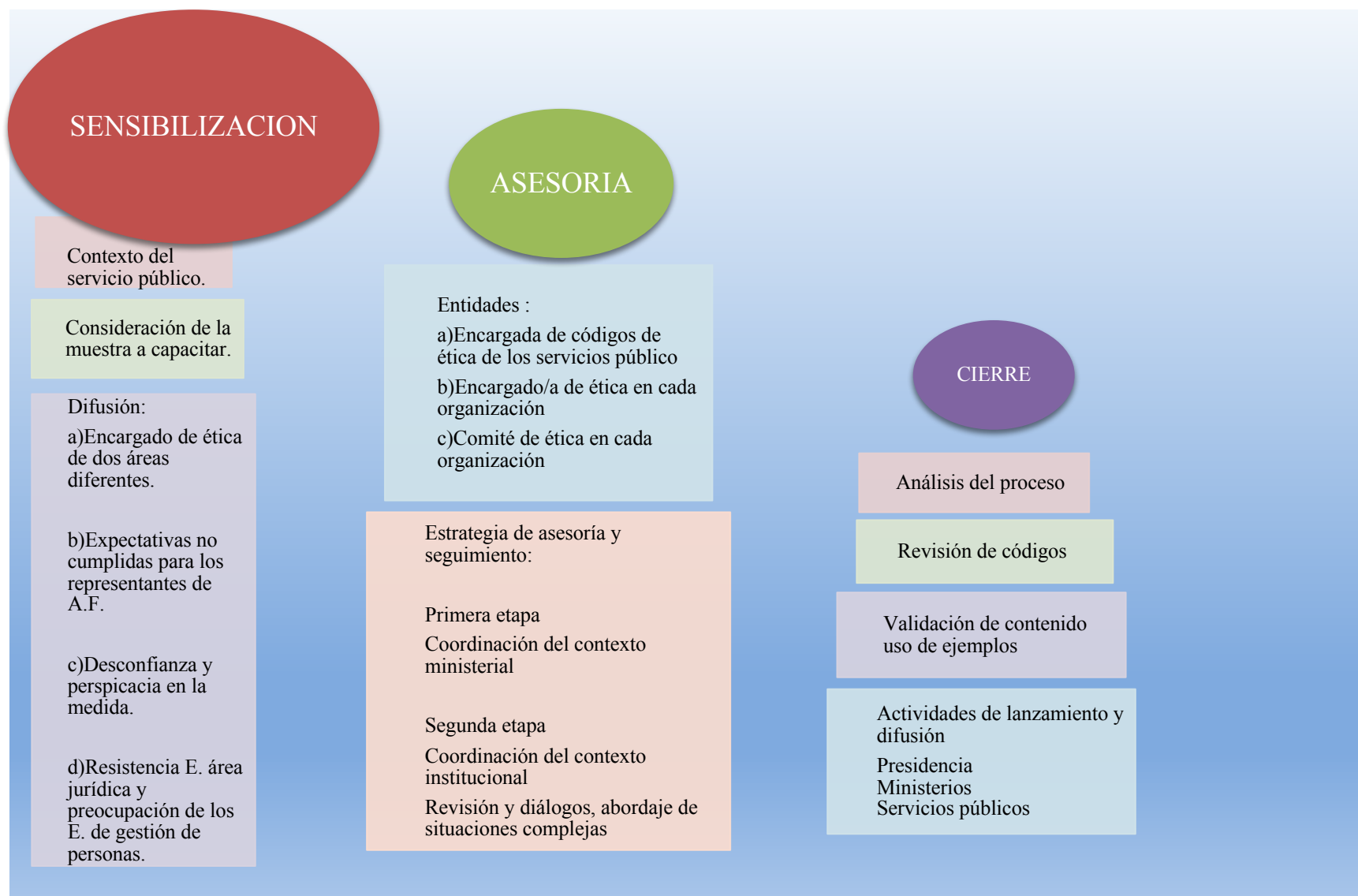


256 códigos de ética a nivel central de Estado de Chile , en un año.

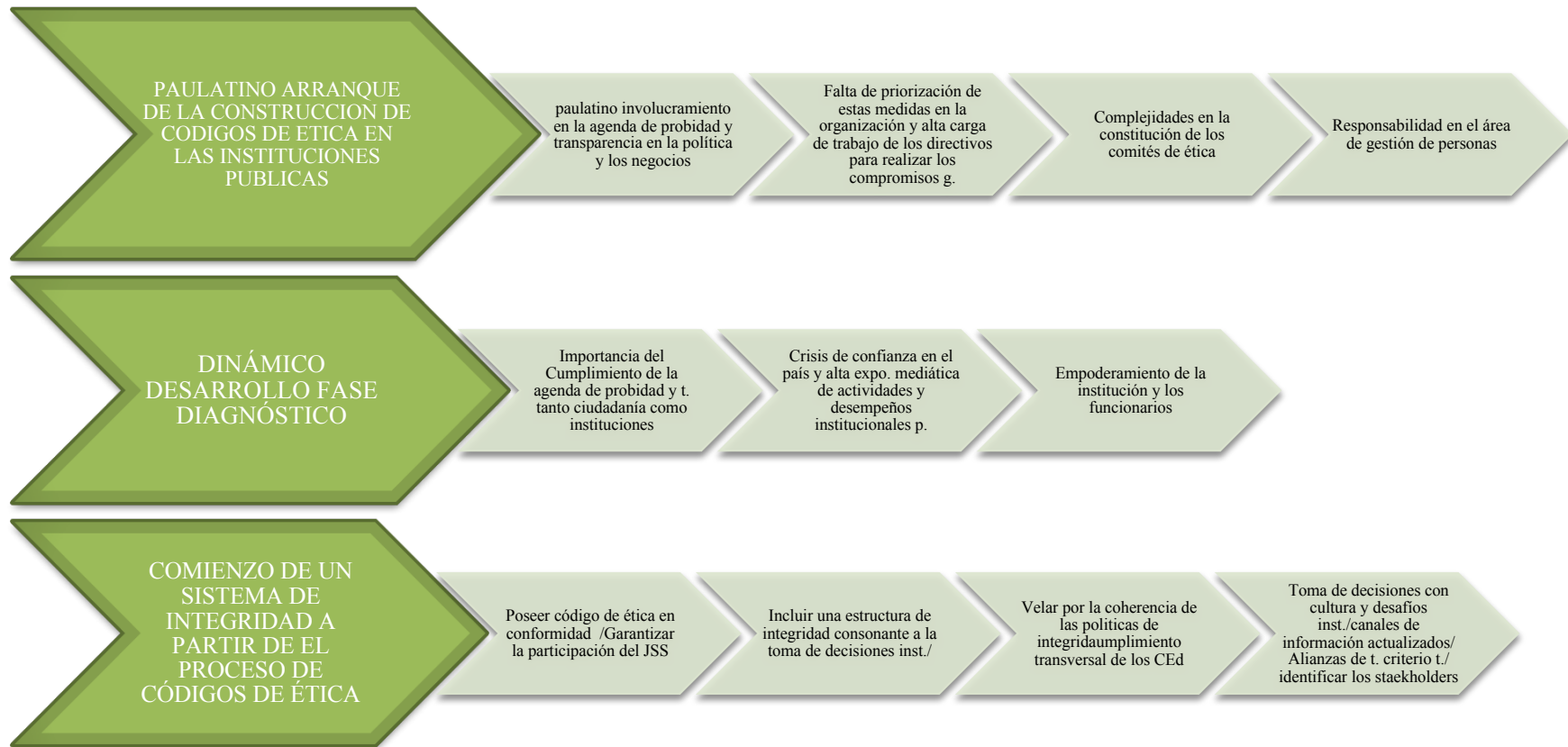
98% de las Asociaciones Funcionarios participantes / 1.000 personas capacitadas

SISTEMA DE INTEGRIDAD

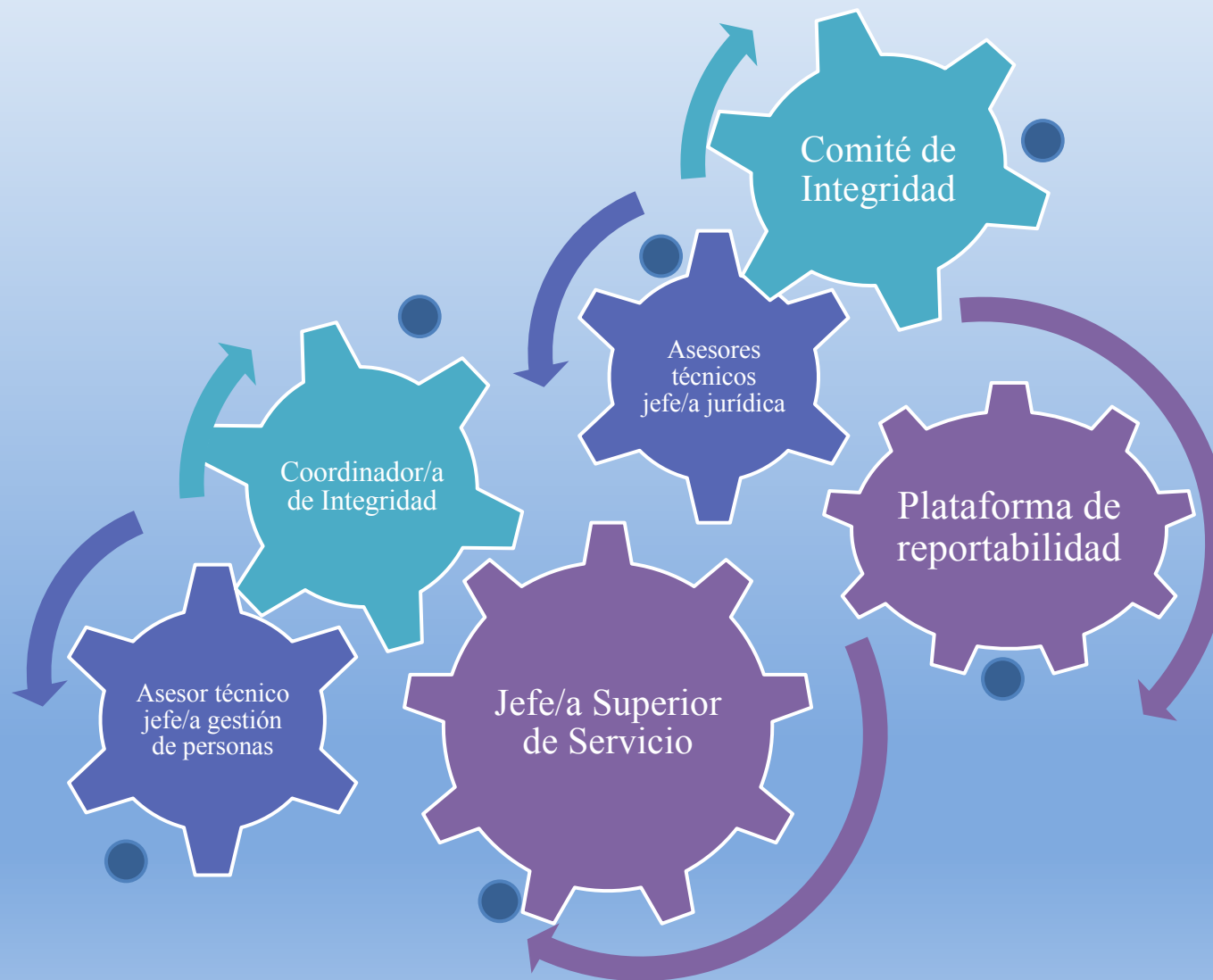
ESTRATEGIA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA



ALGUNAS CONCLUSIONES...



Implementación de los Códigos de Ética en la Estructura de la Organización





ORIENTACIÓN

Compromiso directivo
Fortalecimiento de Valores
Formación - prevención- detección
Información en oportunidad



ADMINISTRACIÓN COORDINACIÓN

Basada en la Integridad:

Generación de Incentivos
Difusión de conducta que fomentan la integridad
Fortalecimiento de una Cultura ética
Desarrollo del criterio ético Institucional
Desarrollo del Empoderamiento
funcionario en temas de integridad



ADMINISTRACIÓN COORDINACIÓN

Basada en el cumplimiento:

Construcción de códigos de ética institucional
Inclusión de estructura en la organización
Coordinación y alianzas estratégicas con instituciones
Confección de mapa de riesgos éticos

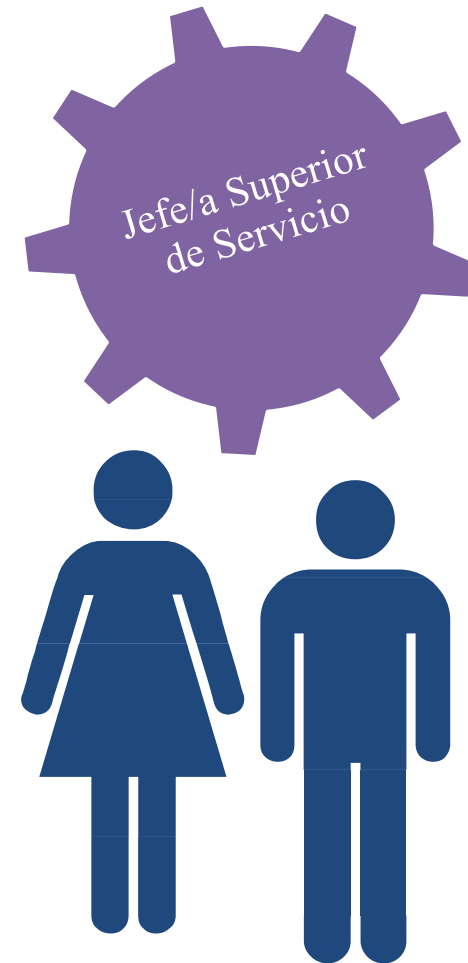


CONTROL

Marco legal conocido
Implementación de una plataforma informática/ sistematización y reportabilidad
Participación de los stakeholders
Información en oportunidad

Compromiso Directivo/ institución en su totalidad

- La Probidad es una responsabilidad conjunta que involucra a directivos, funcionarios y asociaciones gremiales.
- Para la opinión pública todos somos «El Estado».
- La conducta de los directivos públicos marca el comportamiento de la institución que lidera.



Servicio Civil



Desafíos para el alto directivo chileno relacionados con Integridad



Promueve una cultura ética y anti-corrupción en las instituciones públicas



Propicia un ambiente de confianza en las relaciones internas y externas de los funcionarios públicos y de sus instituciones



Comprende diversos procesos, mecanismos y procedimientos institucionales



Se implementa a través de la infraestructura de los códigos de ética pública



Reflexiones destacadas : Participación Funcionaria

Órgano de carácter propositivo y consultivo

Representa a los funcionarios,
Incentivando la participación y el compromiso con la
institución y

Robustece confianzas en las relaciones laborales.

Genera escrutinio y vontrol

Las funciones son:

- Proponer al jefe/a superior de servicio, programas y/o estrategias, impulsando el desarrollo participativo de la institución en materias de probidad y ética.
- Incentivar a los funcionarios públicos de la institución, generando instancias de diálogo, interacción y participación, institucionalizando una cultura organizacional con altos estándares éticos.
- Reforzar la responsabilidad funcionaria y los valores comunes para facilitar el abordaje de los dilemas éticos institucionales.
- Participar en instancias y programas relacionados con el código de ética y temas afines de probidad y transparencia, como también en la sesiones de reporte del coordinador de ética.



Servicio Civil



ASESORES – NIVEL TÉCNICO



Especialistas en ámbitos de ética e integridad tanto en normativa como en políticas de gestión de personas

Responsabilidad directiva y coherencia institucional :
Fiscales y/o Jefes Jurídicos
Jefes /a de Gestión de Personas

Participar activamente en la información y análisis para la toma de decisión del jefe/a superior de servicio



COORDINADOR DE INTEGRIDAD/ CARACTERÍSTICAS-

Entre sus funciones están las siguientes:

- Difundir el Código y las normas de probidad para prevenir conductas de inobservancia del código de ética, coordinando a la vez políticas institucionales.
- Supervisar las consultas y denuncias como su desarrollo efectivo .
- Generar las acciones para actualizar el código de ética institucional.
- Recibir y responder inquietudes y denuncias sobre conductas contrarias al Código de Ética y derivarlas conforme a lo expresado en la legislación vigente
- Realizar reportes anuales de la observancia del código (tipo de preguntas realizadas, medidas realizadas ante la denuncia, seguimiento de casos, supervisión de estrategias internas) .

CONTAR CON LA
VALIDEZ
NECESARIA que le
permitan implementar
y monitorear todas las
actividades del
Sistema de Integridad
en materias de código
de ética .

PLATAFORMA DE INFOR. CARACTERÍSTICAS



Base de
Sistematización

MATRIZ

Base de la
Reportabilidad

Base del
monitoreo

Desafío: Funcionamiento del Sistema de Integridad de Chile



PREVENIR

Código de ética



DETECTAR

Líneas de consulta y denuncia



RESPONDER Y CORREGIR EN OPORTUNIDAD

Respuesta a consultas
Medidas ante denuncias
Seguimiento casos resueltos
Revisión de procesos internos



Servicio Civil

ASPECTOS BÁSICOS EN LOS SISTEMAS DE INTEGRIDAD

REPORTE, SISTEMATIZACION DE INFORMACIÓN Y
DETECCION TEMPRANA

PROCESO CONSULTAS Y DENUNCIAS

CONFIDENCIALIDAD

CLARIDAD Y TRANSPARENCIA ESTRUCTURA Y
PROCEDIMIENTOS

OPORTUNIDAD EN LA INFORMACIÓN

SERIEDAD Y RESPETO A LOS DDHH

LENGUAJE FACIL Y TRANSVERSAL

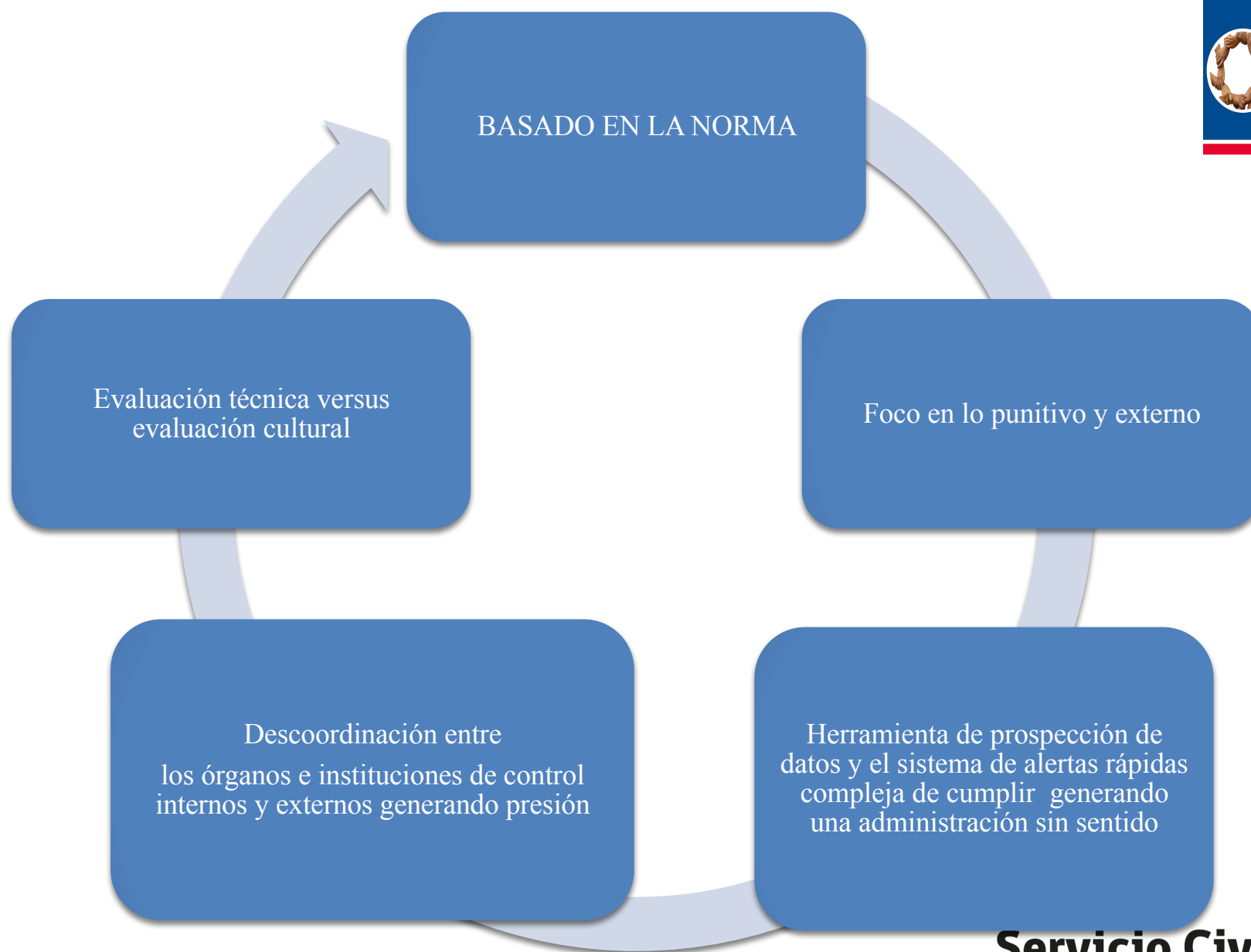
IMPULSO DEL/A JEFE/ A SUPERIOR DEL SERVICIO

FORMACION, REFLEXION Y FORTALECIMIENTO DEL
CRITERIO ÉTICO





Servicio Civil



Servicio Civil

INDICADORES SISTEMA DE INTEGRIDAD



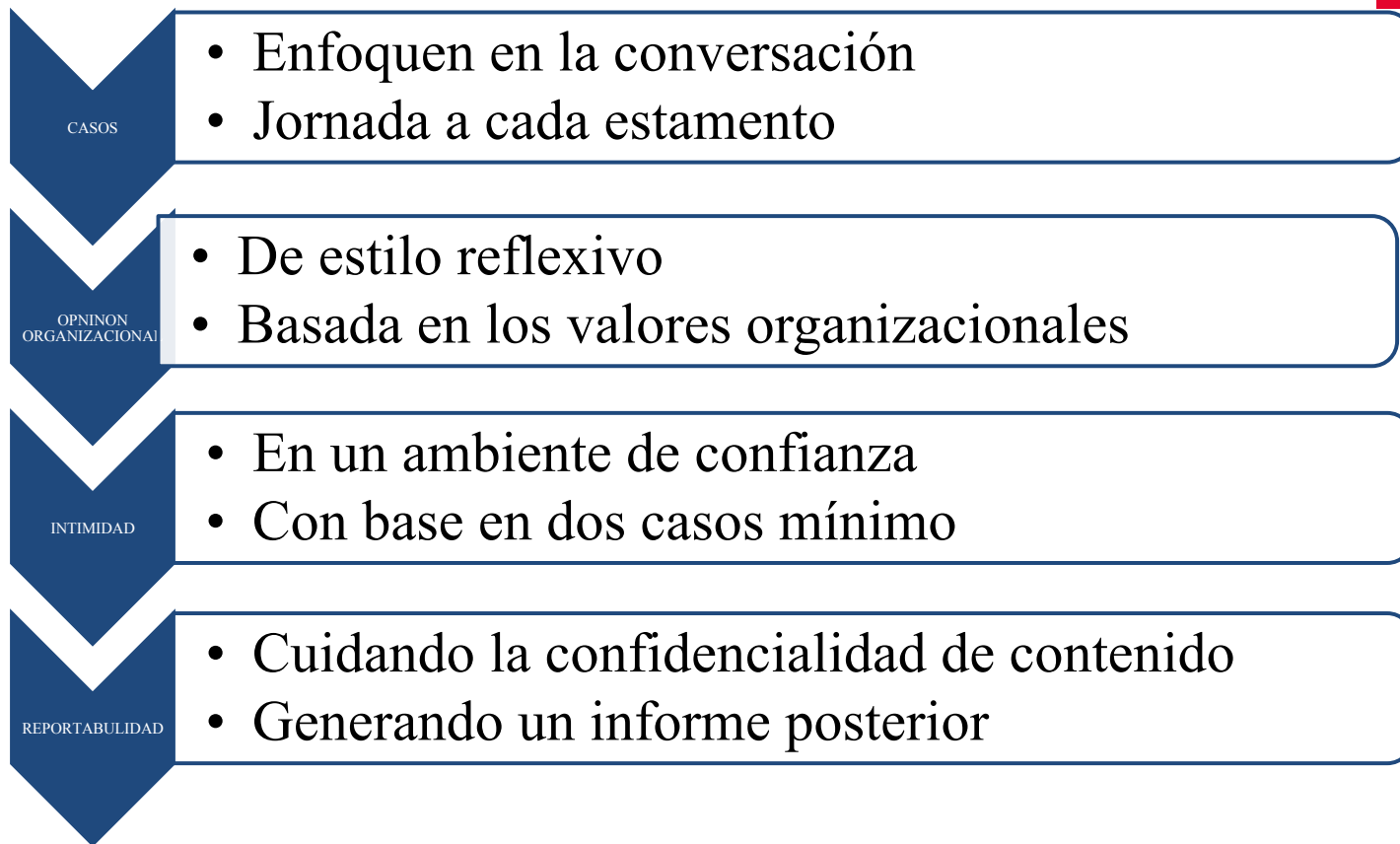
	Nombre	Fórmula	Unidad	MEDICIÓN	
				Monitoreo por parte del SSPP	Envío a DNSC
1	Proceso de Diagnóstico Encuestas respondidas al año t	Nº de funcionarios/as que respondieron encuesta/Nº total de funcionarios/as del servicio público	%	Semestral	Semestral
2	Proceso de Diagnóstico Realización de Grupos de Discusión al año t	Nº de grupos de discusión realizados/Nº total de grupos de discusión planificados	%	Semestral	Semestral
3	Proceso de Diagnóstico Número de funcionarios/as participantes por estamento en Grupos de Discusión al año t	Nº de funcionarios/as que participaron en grupos de discusión por estamento/Nº total de funcionarios/as del Servicio Público por estamento	%	Semestral	Semestral
4	Proceso de Diagnóstico Número de entrevista en profundidad al año t	Nº de entrevistas en profundidad realizadas/Nº total de entrevistas planificadas	%	Semestral	Semestral
5	Proceso de Diagnóstico Número de funcionarios/as participantes por estamento en entrevistas en profundidad al año t	Nº de funcionarios/as que participaron en entrevistas en profundidad por estamento/Nº total de funcionarios/as del Servicio Público por estamento	%	Semestral	Semestral
6	Proceso de Denuncias Denuncias Respondidas al año t	Nº de denuncias respondidas/ Nº total de denuncias recibidas	%	Semestral	Semestral
7	Proceso de Denuncias Denuncias en Proceso al año t	Nº de denuncias pendientes de respuesta/ Nº total de denuncias recibidas	%	Semestral	Semestral
8	Proceso de Denuncias Denuncias Desestimadas al año t	Nº de denuncias desestimadas/ Nº total de denuncias recibidas	%	Semestral	Semestral
9	Proceso de Denuncias Denuncias con Sumario Administrativo al año t	Nº de denuncias cuya respuesta fue realizar sumario administrativo/ Nº total de denuncias recibidas	%	Semestral	Semestral
10	Proceso de Denuncias Denuncias con Investigación Sumaria al año t	Nº de denuncias cuya respuesta fue realizar investigación sumaria/ Nº total de denuncias recibidas	%	Semestral	Semestral
11	Proceso de Denuncias Promedio de respuesta a denuncia al año t	Sumatoria del número de días corridos de respuestas a denuncias/Nº total de denuncias	%	Semestral	Semestral
12	Proceso de Consulta Consultas Respondidas al año t	Nº de consultas respondidas/ Nº total de consultas recibidas	%	Semestral	Semestral
13	Proceso de Consultas Promedio de respuesta a consultas al año t	Sumatoria del número de días corridos de respuestas a consultas/Nº total de consultas	%	Semestral	Semestral
14	Proceso de Formación y Actualización Número de capacitaciones realizadas al año t	Nº de capacitaciones realizadas/Nº total de capacitaciones planificadas	%	Semestral	Semestral
15	Proceso de Formación y Actualización Número de funcionarios/as capacitados al año t	Nº de funcionarios/as capacitados/Nº total de funcionarios/as del servicio público	%	Semestral	Semestral
16	Proceso de Formación y Actualización Número de actualizaciones al Código de Ética realizadas al año t	Nº de actualizaciones al código de ética realizadas/12	%	Semestral	Semestral
17	Proceso de Difusión Cantidad de actividades de difusión al año t	Nº de actividades de difusión realizadas/Nº total de actividades de difusión definidas en la estrategia	%	Semestral	Semestral
18	Proceso de Difusión Difusión en canales de denuncia y consulta	Nº de actividades de difusión realizadas en canales de denuncia y consulta/Nº total de actividades de difusión definidas en la estrategia	%	Semestral	Semestral
19	Proceso de Estructura Número de actas de reuniones del Comité al año t	Nº de actas de reuniones del Comité/Nº total de reuniones realizadas	%	Semestral	Semestral

MATRIZ DIMENSIONAL DE LOS CODIGOS DE ÉTICA



		N° de denuncias efectuadas		N° de capacitaciones realizadas		N° de actualizaciones en el Código de Ética	
		1er Sem	2do Sem	1er Sem	2do Sem	1er Sem	2do Sem
1. Contenidos Introductorios							
2. Compromiso de la Institución con los Funcionarios/as	Contenido Básico: Valores						
	Contenido Básico: Relaciones de respeto						
	Contenido Básico: Rechazo a la discriminación						
	Contenido Básico: Acoso sexual						
	Contenido Básico: Acoso laboral						
	Contenidos Relevantes: Reconocimientos del buen desempeño de los funcionarios/as						
	Contenidos Relevantes: Relaciones de Confianza en los Funcionarios/as						
	Contenidos Relevantes: Promover y apoyar el desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos de los funcionarios/as						
	Contenidos Relevantes: Preocupación por las condiciones laborales de los funcionarios/as						
	Contenidos Relevantes: Derecho de asociación						
	Contenidos Relevantes: Trato igualitario						
	Contenidos Relevantes: Ambiente inclusivo						
	Contenidos Relevantes: Consideración de opiniones y sugerencias de los funcionarios						
	Contenidos Relevantes: Trabajo colaborativo y en equipo						
	Contenidos Relevantes: Comunicaciones internas transparentes						
	Contenidos Relevantes: Redes sociales						
3. Compromiso de los Funcionarios/as	Contenido Básico: No usar los bienes de la institución en provecho propio o de terceros						
	Contenido Básico: No ocupar tiempo de la jornada o utilizar el personal en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales						
	Contenido Básico: Conflicto de intereses						
	Contenido Básico: Rechazo al tráfico de influencias						
	Contenido Básico: Dar un correcto uso a la información reservada de la institución						
	Contenidos Relevantes: Utilizar los recursos de la institución de manera eficiente						
	Contenidos Relevantes: No realizar dentro de sus actividades públicas actividades de tipo político-electoral						
	Contenidos Relevantes: No hacer uso de bienes, vehículos y recursos fiscales en actividades políticas						
	Contenidos Relevantes: Malversación de fondos públicos						
	Contenidos Relevantes: Fraude al Fisco						
	Contenidos Relevantes: Negociaciones incompatibles						
4. Compromiso con aquellos que se relaciona la Institución (Beneficiarios, Proveedores, Otros organismos del Estado)	Contenido Básico: No recibir ni ofrecer presiones, regalos, ni pagos indebidos						
	Contenido Básico: Rechazo al soborno/ cohecho						
	Contenido Básico: Transparencia en la entrega de la información						
	Contenido Básico: Relaciones transparentes e igualitarias con proveedores						
	Contenidos Relevantes: Trato igualitario						
	Contenidos Relevantes: Trabajo eficiente y de calidad						
	Contenidos Relevantes: Confidencialidad y privacidad respecto de la información reservada						
5. Compromiso con el Medio Ambiente							

Capacitaciones de códigos de ética





COERCION/ MOTIVACION

Servicio Civil

EL CÓMO? DE LOS FUNCIONARIOS/AS PÚBLICOS /AS



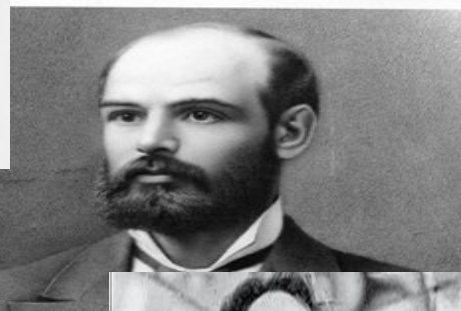
Que las personas ocupen un cargo público con **diligencia y honestidad**

- Asimilación de valores
- Madurez en el juicio
- Responsabilidad
- Sentido del deber

Desafíos :

Motivar a las personas

Cambio de mentalidad



Servicio Civil

SERVIDOR/A PÚBLICO/A : *ENVESTIDURA RELEVANTE EN LA SOCIEDAD*



*“Cuando alguien asume un cargo público
debe considerarse a si mismo como
propiedad pública”*

Thomas Jefferson

Servicio Civil

Servicio Civil

Modernizando la
Gestión del **Estado**

#GobiernodeChile



@ServicioCivilCL

www.serviciocivil.cl