

MENSAJE DE LA SEÑORA INTENDENTA REGIONAL DE ARICA Y PARINACOTA

Estimados funcionarios y funcionarias del Gobierno Regional de Arica y Parinacota, por medio de este documento se les presenta el modelo de comportamiento que se espera de los funcionarios públicos del Servicio, y a la vez fija las pautas básicas que se deben seguir en el desempeño de sus funciones, todos sus directivos y trabajadores.

Este Código de Ética no pretende cubrir todas las situaciones posibles que puedan presentarse en la actividad cotidiana, por lo que debe tenerse como una guía que se complementa con el sentido común y lo que estipulan las leyes, decretos, reglamentos y demás instrumentos del ordenamiento jurídico de la República, como así también lo contemplado en la Agenda de Probidad y Transparencia comprometida por el Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.

INTRODUCCIÓN

Entre las medidas administrativas de la Agenda de Probidad y Transparencia comprometidas por el Gobierno de la Presidenta Bachelet en el año 2016, se encuentra la de establecer la obligación de los servicios públicos de redactar un Código de Ética para la función pública, a fin de establecer altos estándares de comportamiento para el desempeño de los funcionarios públicos.

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 públicos.

Es importante contar con un Código de Ética propio de la institución, ya que las entidades públicas poseen características particulares que las hacen diferenciarse de otras, y es necesario que cada organismo identifique de forma representativa sus propios valores y riesgos.

Es así como los códigos de ética ayudan a los funcionarios a mejorar sus "competencias éticas", estableciendo estándares y contando con un marco común de conducta para todas las autoridades y funcionarios.

Para dicha labor en el Servicio ha nombrado un Comité de Ética, con participación de Jefaturas y un representante de la Asociación de Funcionarios, que llevará a cabo el proyecto, levantando la información a través de un benchmarking de códigos de ética del sector público, presentando un Código que será validado por los funcionarios a través de encuestas.

La versión final debe ser socializada a fin de que todos los funcionarios, indistintamente de su función, cargo, jerarquía o tipo de contratación conozcan y se capaciten respecto al contenido del Código de Ética.

METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética tuvo como etapa previa a su elaboración un diagnóstico participativo que se desarrolló en base a tres componentes: encuesta online a todos los funcionarios/as, entrevistas voluntarias y revisión de normativa y documentos pertinentes existentes en el organismo.

Encuesta on line anónima dirigida a todos los funcionarios(as) (planta contrata y honorarios) arrojó un 81% de respuestas. De este porcentaje, 56.7% fueron hombres y 43.3% fueron mujeres.

Entrevistas. Se convocó a todos los funcionarios vía correo electrónico creado especialmente para el Comité de Ética. Ella fue respondida por un total de 21 funcionarios de las distintas áreas, escalafones y género pero por ser confidencial, no serán identificados.

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 orientaron la redacción del presente Código de Ética del Gobierno Regional de Arica y Parinacota, 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.

OBLIGACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS:

Las Jefaturas tienen la obligación de presentar este Código de Ética a todo funcionario, sea de planta, a contrata, a honorarios o código del trabajo.

Por su parte una vez conocido el presente documento, los funcionarios tiene el deber de aplicarlo en sus tareas diarias,

actuando conforme a los valores aquí expresados y denunciando cualquier conducta u omisión que contravenga sus postulados.

Las Jefaturas y funcionarios deben integrar los valores institucionales acordados y consagrados en el presente documento, las jefaturas tiene la especial misión de promover con el ejemplo los contenidos del presente documento.

MISIÓN

El Gobierno Regional de Arica y Parinacota tiene por misión liderar la Región hacia un desarrollo integral, sustentable y con equidad para contribuir al bienestar de su gente, mediante la formulación e implementación de políticas e instrumentos de planificación, la gestión coordinada de los recursos e inversión pública y la articulación con el sector privado.

VISIÓN

El Gobierno Regional de Arica y Parinacota tiene por visión ser reconocidos por la comunidad como el Servicio Público líder del desarrollo integral de la región de Arica y Parinacota, comprometido con sus necesidades e intereses.

VALORES INSTITUCIONALES:

Probidad: Como todo funcionario público, los funcionarios del Gobierno Regional de Arica y Parinacota, deben mantener una conducta intachable, honesta e íntegra, haciendo primar el interés público de la región por sobre el interés particular, así no se utilizara ni el cargo ni los recursos públicos para conseguir beneficios o privilegios personales y en la toma de decisiones nos caracterizamos por la imparcialidad.

Compromiso: Nuestro quehacer dice relación con el futuro de la región donde trabajamos. En consecuencia, nuestro actuar debe ser comprometiendo todas nuestras capacidades para el beneficio regional, que finalmente se refleja en el desarrollo de nuestro país y la construcción de un mejor Estado que brinde servicios de calidad y propenda al bien común.

Transparencia: En la toma de nuestras decisiones nos ajustamos estrictamente a los antecedentes por los interesados, llevando a cabo procesos de postulaciones a proyectos y licitaciones públicas, los que conforme a la normativa se encuentran al alcance de cualquier ciudadano a través de nuestra página web. Asimismo, somos conscientes y responsables en cuanto a que la información requerida conforme a la Ley de Transparencia debe ser proporcionada salvo la que es reservada por expresa disposición legal y mantenemos actualizado nuestro sitio web.

Eficiencia: Los servidores públicos del Gobierno Regional de Arica y Parinacota, proceden de acuerdo a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento alcanzar un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos.

Profesionalismo: Se refiere al estricto apego a la responsabilidad, honestidad y cortesía. Estas características incluyen a menudo un alto nivel de excelencia en la realización de tareas encomendadas de manera oportuna con la mayor calidad y compromiso de una tarea completada.

RELACIONES ENTRE LOS FUNCIONARIOS:

Las relaciones entre los compañeros de trabajo, jefaturas y todos aquellos con quienes nos relacionamos deben basarse en el respeto y colaboración, con el objeto de desarrollar con agrado el ejercicio de nuestras funciones y mejorar la calidad de vida laboral.

1. Reconocer y valorar el aporte que cada uno hace a la organización, independientemente de su nivel jerárquico, basado en sus competencias, habilidades, experiencia y compromiso institucional.
2. Tratar con dignidad y respeto a todos nuestros compañeros de trabajo y a nuestros colaboradores.
3. Nos relacionamos con nuestras jefaturas, con nuestros colaboradores y con todas las personas que trabajan en la Institución, de manera cortés y respetuosa.
4. En nuestro servicio creamos un ambiente libre de discriminación, no tratamos a nadie de forma diferente o prejuiciosa por razones personales y arbitrarias, como por ejemplo su físico, género, edad, escalafón, raza, creencia religiosa, pensamiento político, orientación sexual, entre otras.
5. Rechazar cualquier tipo de acoso sexual, entendiendo por este cualquier requerimiento de carácter sexual realizado por un hombre o mujer, no consentidos por el funcionario o la funcionaria afectado.
6. Rechazar cualquier conducta reiterada de agresión, hostigamiento, menoscabo, maltrato o acoso laboral ejercida por la jefatura u otros compañeros de trabajo en contra de algún o algunos funcionarios y funcionarias.
7. Rechazar toda conducta que atente contra la integridad, dignidad u honra de un funcionario o funcionaria.
8. Valorar la importancia de compartir nuestros conocimientos y experiencias con la Institución y con otros funcionarios y funcionarias, fomentando el trabajo colaborativo.

9. Reconocer el mérito y el crecimiento profesional de cada uno de los funcionarios y funcionarias.
10. Fomentar un lugar de trabajo cooperativo, profesional y de confianza entre los y las colegas. Cuidamos que nuestras relaciones sean positivas para establecer un buen lugar de trabajo.
11. Somos responsables de nuestros dichos y actitudes a fin de no afectar el buen clima laboral.
12. Resguardar y propiciar el crecimiento profesional de nuestros funcionarios y funcionarias, procurando y facilitando instancias de especialización, capacitación e intercambio de experiencias relacionadas con su trabajo.
13. Resguardamos que nuestros funcionarios y funcionarias desarrollen sus funciones en condiciones de higiene y seguridad existentes.
14. En nuestra institución se respetan los derechos de los y las funcionarias a participar en las Asociaciones de Funcionarios.
15. Tratamos a todos los funcionarios y funcionarias por igual, con equivalentes exigencias, deberes y derechos desde el momento que ingresan hasta su retiro de la institución.
16. Cualquier persona que cumpla con las competencias y condiciones técnicas puede integrarse a nuestro organismo, tener un ambiente de trabajo diverso e inclusivo, contando con funcionarios y funcionarias con capacidades diferentes.
17. El diálogo abierto es muy importante, por lo que se cuenta con espacios y canales para plantear las inquietudes, opiniones y sugerencias y recibir retroalimentación al respecto por parte de las jefaturas.
18. Continuamente se nos comunican los objetivos de la institución y lo que se espera de nuestro trabajo, de esta forma, siempre estamos al tanto de la información relevante e importante que nos afecta como funcionarios y funcionarias.
19. Reconocer que todos y todas las funcionarias tienen derecho a utilizar las redes sociales en su tiempo personal.

Sin embargo, tenemos que actuar de acuerdo al interés general, por lo que los comentarios personales no deben comprometer nuestra capacidad para servir al público, es decir, que se perciba que en nuestra conducta como funcionarios pueda existir un sesgo o prejuicio.

RELACIONES CON LOS BENEFICIARIOS, AGRUPACIONES SOLICITANTES O EJECUTORES

Nuestro compromiso es actuar en forma honesta, privilegiando el interés público sobre el particular, dar cumplimiento a nuestras obligaciones en forma oportuna y eficiente, no usar nuestro cargo para obtener beneficios, ventajas o privilegios.

MANEJO DE RECURSOS PÚBLICOS

Los recursos públicos los entendemos como un medio para dar cumplimiento a nuestra misión y en consecuencia, los empleamos de manera eficiente y transparente, sin destinarlos a fines personales. Así los llamados a licitación los hacemos vía página mercado público, con estricta sujeción a los establecidos en la ley N° 19.886 y su reglamento, no discriminamos y aseguramos la transparencia y trato igualitario de los oferentes.

SANCIONES

En cuanto se toma conocimiento de alguna acción u omisión que pueda ser objeto de la adopción de una medida disciplinaria por incumplimiento de deberes y obligaciones, se aplican las normas del estatuto administrativo, en cuanto a la iniciación de una investigación o sumario administrativo.