

“ Implementación de Código de ética Municipalidad de Curarrehue ”

ALIANZA  ANTICORRUPCIÓN
UNCAC • CHILE



Glosario de Conceptos

El contexto importa

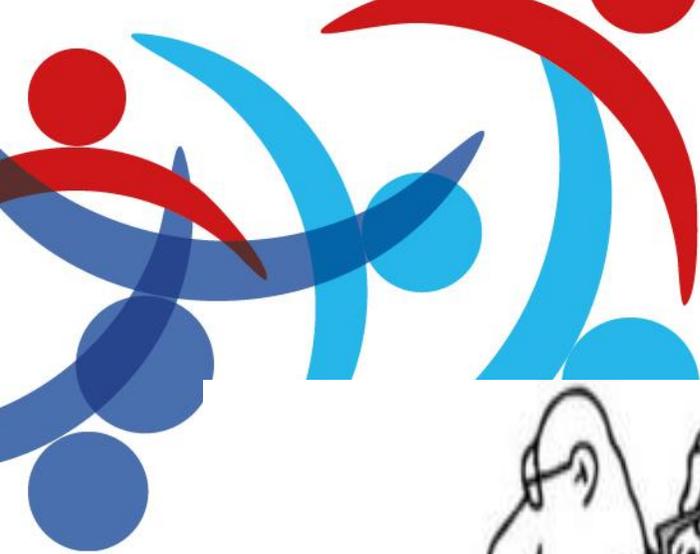
- Los contextos pueden ser fuertes y movernos al lado oscuro de la fuerza, a pesar de nuestras buenas intenciones y valores.
- Nos fijamos en la información que “confirma” lo que queremos.
- Podemos hacer cosas incorrectas sin darnos cuenta.

Ética del trabajo

- Son los códigos de conducta que influyen en el desarrollo de una cultura ética en el lugar de trabajo basada en la honestidad y la integridad, yendo más allá de la ley.

Integridad

- Hacer lo correcto sin que nadie te vea



Corrupción – Transparencia Internacional

- “Mal uso del poder encomendado para obtener beneficios particulares”
- El mal uso del **poder**.
- Un **poder encomendado** que puede estar en el **sector privado tanto como en el público**.
- Un **beneficio particular**, referido a beneficios personales para la persona que hace mal uso del poder, incluyendo también a miembros de su familia inmediata y a sus amigos.

ALIANZA ANTICORRUPCIÓN

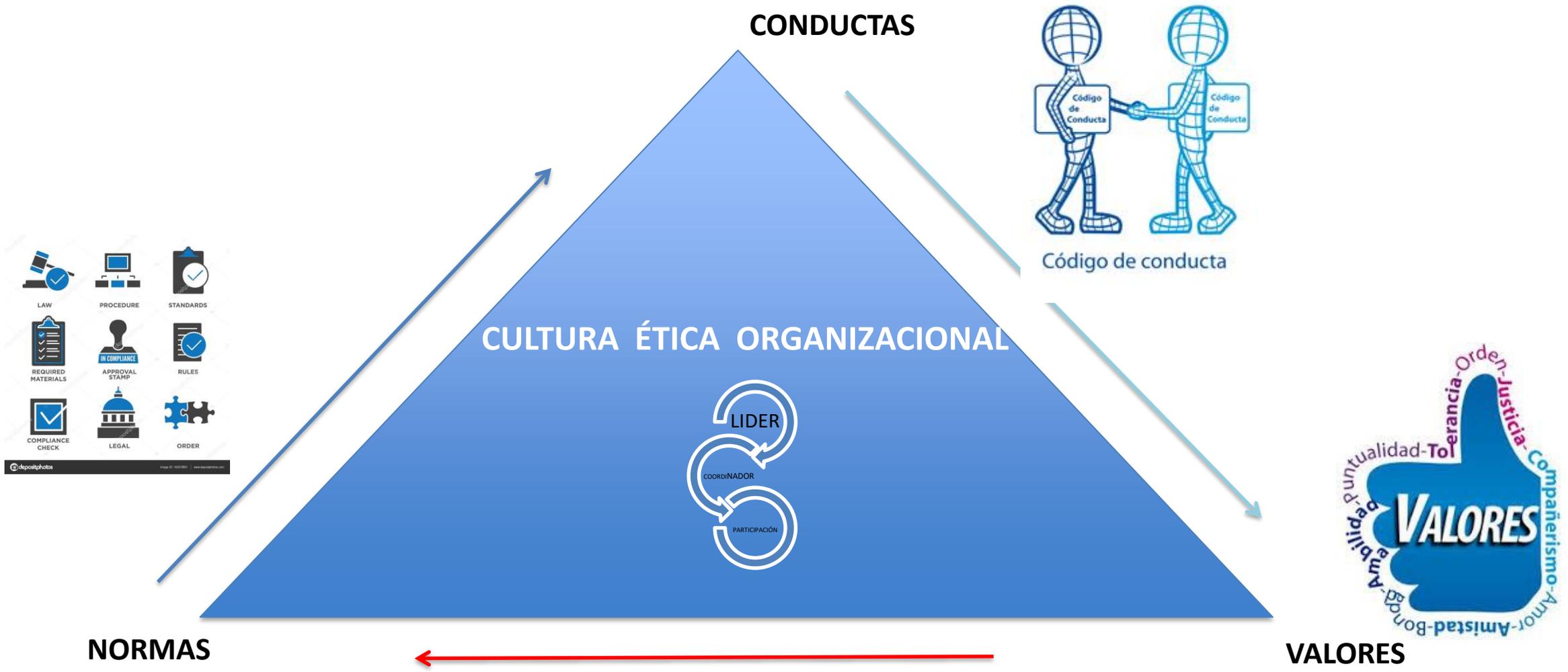
UNCAC • CHILE

¿Qué entendemos por un CÓDIGO DE ÉTICA ?



- Es una serie de **principios y valores** significativos para el correcto ejercicio de la función pública, puede acompañarse de reglas de conducta que describen el comportamiento esperado.

Variables básicas para los códigos de ética municipales



De qué sirve el Código de Ética?

Para promover estándares éticos y contar con un marco común de conducta para las autoridades y funcionarios públicos

Para tomar buenas decisiones frente a los dilemas éticos cotidianos: ¿qué hago...? ¿qué es lo correcto?

Para mejorar el clima laboral, fomentando un ambiente de respeto e igualdad dentro de la administración pública.

Para mejorar la responsabilidad y compromiso de los funcionarios hacia la acción eficaz que cree lazos de confianza y seguridad entre todos quienes vivimos en Curarrehue.

Metodología del proceso



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.

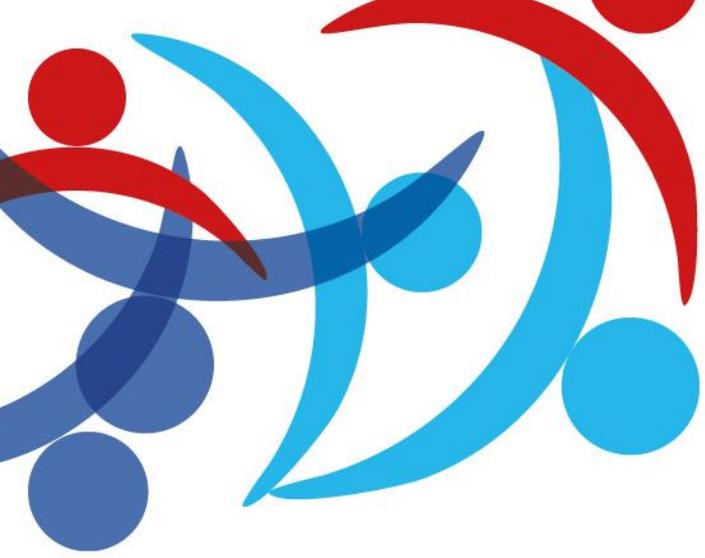


Difusión y Capacitación

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.



Fase de Diagnóstico

ALIANZA  ANTICORRUPCIÓN
UNCAC • CHILE

Objetivos de la Fase Diagnóstico

1. Conocer los **valores** que de acuerdo a la opinión de los funcionarios (as) caracterizan a la institución.
2. Captar la opinión de los funcionarios/as respecto de las **relaciones internas** y de **las conductas éticas y probas** dentro de la institución.
3. Identificación de **casos** de faltas a la probidad y/o la ética que servirán para ejemplificar el código.

El proceso de diagnóstico es participativo, y cuenta con la opinión de todos los funcionarios/as de la Municipalidad de Curarrehue

Metodología



MUNICIPALIDAD DE CURARREHUE

Encuesta en las 3 áreas: Salud, Educación y Municipal

- A todos los funcionarios/as, un total de 435, Vía correo electrónico de los cuales contestaron 371, encuesta de 40 preguntas
- Elaboración de gráficos y tablas

Se Complementan los resultados de la encuesta con:

- Entrevistas y grupos de discusión representativos de cada estamento

ANÁLISIS DE RESULTADOS

**REDACCIÓN INFORME
DE DIAGNÓSTICO**

Diagnóstico - Informe



Los resultados obtenidos serán utilizados a modo de insumo para la redacción del Código de Ética, por eso al redactar el informe hay que poner el acento en aquellas faltas y riesgos que son más recurrentes a suceder en la institución.

Esquema de análisis

El análisis de la información recolectada se divide según las siguientes categorías:

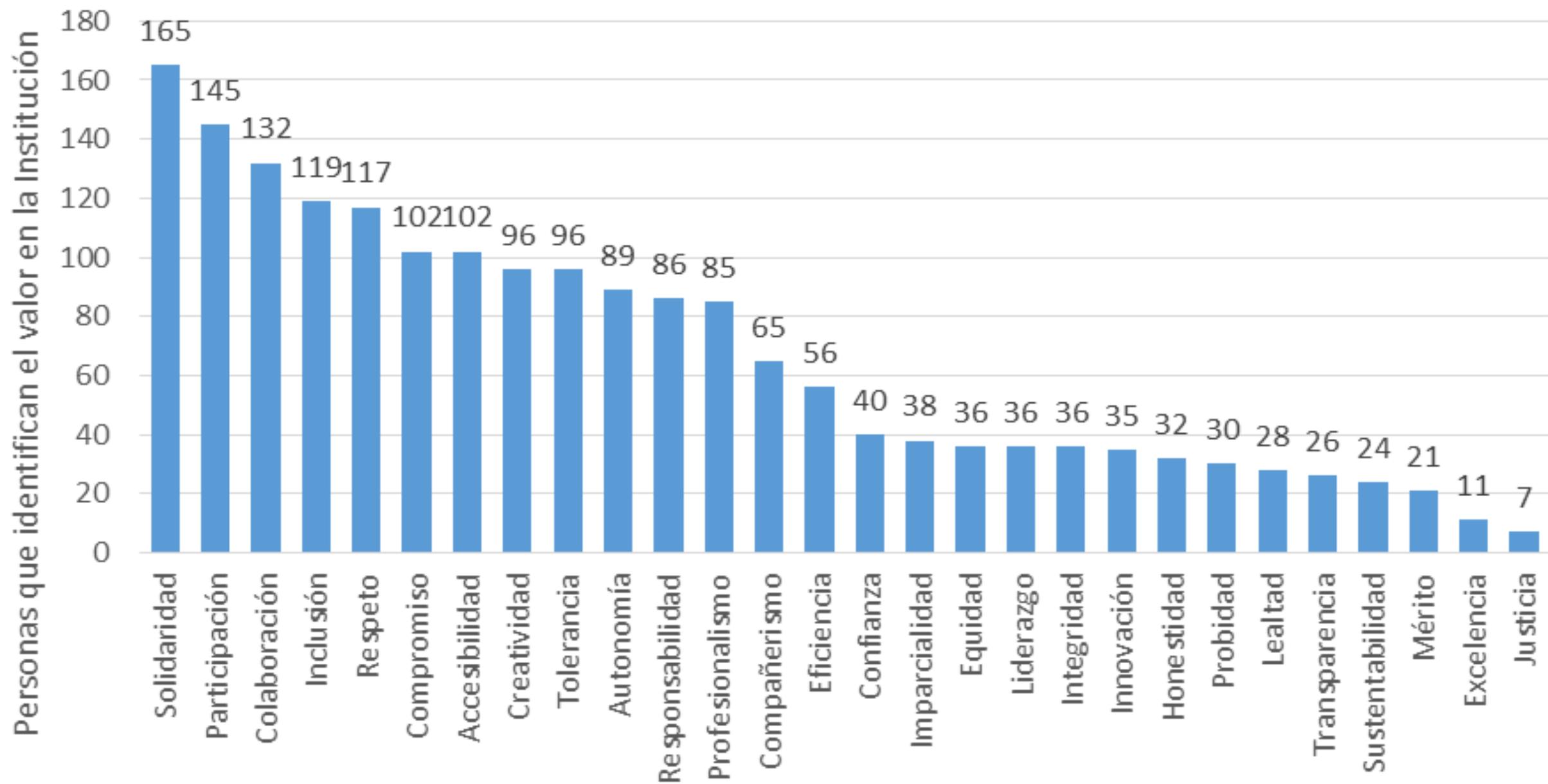
1. **Prohibiciones Administrativas:** Corresponden a aquellas situaciones que van en contra del principio de probidad administrativa, el cual espera que los funcionarios/as tengan una conducta honesta y leal de la función o cargo que sustentan.
2. **Delitos Funcionarios:** Delitos de corrupción, corresponden a conductas ilícitas cometidas por funcionarios/as públicos en el ejercicio de su cargo.
3. **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.

Esquema de análisis

El análisis de la información recolectada se divide según las siguientes categorías:

4. 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).
5. 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.
6. Denuncias: A la falta a la ética y la probidad y la razón de por qué no o si lo ha hecho.

Valores en la Institución



Resultados

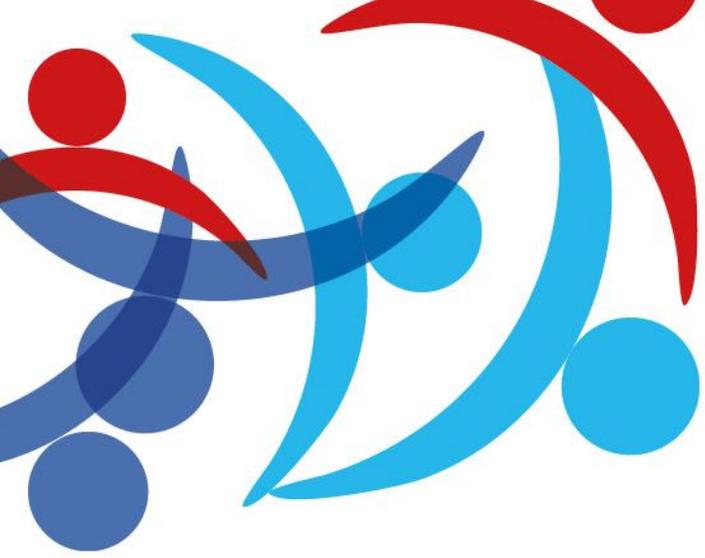
1. Prohibiciones Administrativas: Los resultados de la encuesta indican que la apreciación de los funcionarios respecto a este apartado es que “Nunca” ocurren o “No Saben”. Excepto en el caso de Conflicto de Intereses, donde indican que “Algunas Veces” ocurre con un 34% de las respuestas.
2. Delitos Funcionarios: Uso indebido de información reservada se da “Algunas Veces” acorde al 27% de funcionarios, mientras que Obtener beneficio indebido utilizando la influencia del cargo público y Cohecho o soborno “Nunca” ocurre.

Resultados

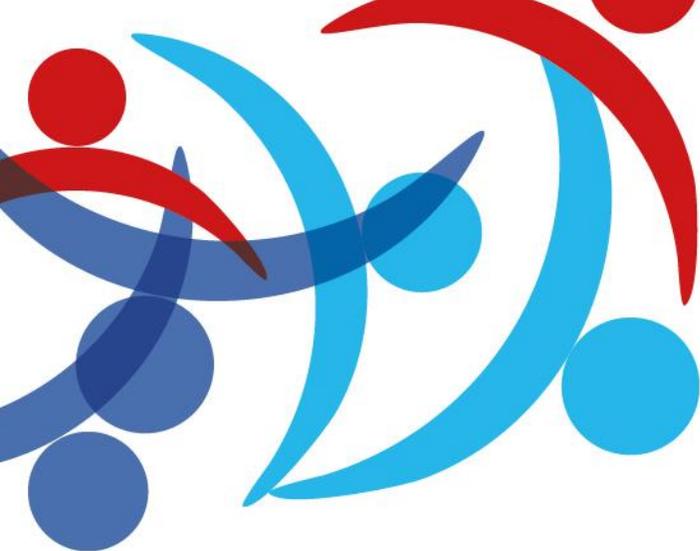
3. Relaciones Internas: La gran mayoría opina que las relaciones entre colegas se basan en respeto mutuo, sólo un 33% declara estar “Muy En Desacuerdo” y “En Desacuerdo”. El 50% de los funcionarios opina que existe trabajo en equipo. Un 25% de los funcionarios encuestados manifiesta que existe acoso laboral.
4. Relaciones Externas: Un 65% de los funcionarios está de acuerdo en que la organización es transparente en la entrega de información. Sobre el 50% de los funcionarios municipales considera que entregan un servicio de calidad. Un 65% de los funcionarios manifiesta que hay igualdad en el trato hacia los usuarios y/o beneficiarios, proveedores, contratistas, colaboradores y otras instituciones públicas.

Resultados

5. Valores: Acorde a lo que los funcionarios han informado en los diversos instrumentos los valores más destacados, en orden en que los representan, son: **Solidaridad, Participación, Colaboración, Inclusión y Respeto.**
6. Denuncias: Predomina el no realizar denuncias a las faltas a la ética o a la probidad con 91% de las respuestas. Las razones para no denunciar son “Nunca he visto o sabido de alguna falta”, “No hay un canal que garantice mi anonimato”, “porque no serviría de nada, la situación quedaría igual” y “Desconozco como hacer una denuncia”.



“micrositio”



Inicio

Quiénes somos

Objetivos

Entidades Participantes

Documentos

Preguntas frecuentes

<http://www.alianzaanticorrupcion.cl/AnticorrupcionUNCAC/>



CONFERENCIA SOBRE TRANSPARENCIA FINANCIERA PLANTEÓ LAS CLAVES PARA RECUPERAR LA CONFIANZA CIUDADANA

26 JUNIO, 2018

Ver todas las noticias

Cuenta Pública Participativa Anticorrupción



AGENDA DE TRABAJO

Ver Agenda de Trabajo



REUNIONES

Ver Reuniones



BUENAS PRÁCTICAS

Ver Buenas Prácticas



CÓDIGO DE ÉTICA MUNICIPALES

Ver documentos

Equipo Municipal

- Rosa Carrasco
- Lidia Curipan
- Carlos Caro
- Cecilia Quiroz
- Cristian Sepúlveda
- Regina Carinao – Facilitadores Interculturales
- Luis Curalaf – Facilitadores interculturales
Sergio Retamales
- Carlos Miranda
- Apoyo Comunicacional Radio/TV

