



# **CÓDIGO DE ÉTICA**

**FISCALÍA DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS**

**VERSIÓN 2.0**

**Noviembre 2016**



**ELABORADO POR:**

Comité de Ética de la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas

CARGO / ROL	TITULAR	SUPLENTE
Encargado(a) del Código de Ética	Grisell Guiñez Guiñez	Carlos Flores Mancilla
Representante de la Alta Dirección	Diego Aedo Rodríguez	Patricio Contador Stanger
Representante Gestión de Personas	Alejandra Olmedo Urrejola	Macarena Avila Avila
Representante de Jurídica	Cristina Manterola Capó	Sergio Valdivieso Cifuentes
Representante Asociación Nacional de Funcionarios Fiscalía	Christian Vergara González	Alberto Chavez Reyes
Representante Asociación Nacional de Abogados MOP	Kenneth MacFarlane Leupin	María Luisa Picón Cruz

**REVISADO Y APROBADO POR:**

Fiscal Nacional del Ministerio de Obras Públicas	Álvaro Villanueva Rojas
--	-------------------------

**CONTROL DE REVISIONES Y CAMBIOS**

Versión	Nº Revisión	Fecha de Revisión	Motivo de la Revisión y/o cambio	Fecha Aprobación
1.0	0	27-07-2016	Elaboración inicial	29-07-2016
2.0	1	16-11-2016	Observaciones PNUD -Existen contenidos mínimos que no se abordan con la profundidad necesaria, sino que sólo se mencionan y se explican de manera confusa. -Se deben revisar las definiciones y adaptarlas a la realidad y cultura institucional. -Se deben revisar los contenidos relevantes referidos a los compromisos de la Institución con los funcionarios, priorizando aquellos que hayan aparecido como especialmente problemáticos en el diagnóstico (se incorporan prácticamente todos).	30-11-2016

**INDICE DE CONTENIDOS**

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁG.</b>
<b>I. PRESENTACIÓN</b>	<b>5</b>
1.1 Carta de la autoridad institucional.	<b>5</b>
1.2 Metodología de elaboración.	<b>6</b>
1.3 Propósito del Código.	<b>7</b>
1.4 A quién va dirigido.	<b>7</b>
<b>II. DEFINICIONES</b>	<b>9</b>
2.1 Misión y visión.	<b>9</b>
2.2 Valores	<b>9</b>
<b>III. MECANISMOS</b>	<b>11</b>
3.1 Consulta.	<b>11</b>
3.2 Denuncia.	<b>11</b>
3.3 Sanciones.	<b>12</b>
<b>IV. COMPROMISOS</b>	<b>14</b>
4.1 Compromisos de la Institución con los Funcionarios y Funcionarias.	<b>14</b>
4.2. Compromisos de los funcionarios y las funcionarias con la institución.	<b>17</b>
4.3 Compromiso con aquellos que se relaciona la institución: beneficiarios/usuarios, proveedores, otros organismos del Estado.	<b>19</b>
<b>V. GLOSARIO</b>	<b>23</b>
<b>VI. ANEXO</b>	<b>27</b>

### ***¿Qué es el Código de Ética?***

El Código de Ética es una herramienta que permite convenir los estándares éticos y legales que caracterizan a una institución, con el objetivo de propiciar una convivencia laboral fundada en valores compartidos. De este modo, el Código de Ética proporciona criterios claros y consensuados para orientar la conducta de los funcionarios y las funcionarias hacia un buen ejercicio de sus funciones (Mesa Anticorrupción-UNCAC 2015).

## I. PRESENTACIÓN

### 1.1. Carta de la autoridad institucional.

#### **Estimadas Funcionarias y Estimados Funcionarios de Fiscalía:**

El 27 de mayo del presente año, el Representante Residente del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y el Director Nacional del Servicio Civil, firmaron el Convenio del Proyecto denominado "**Diseño e implementación de medidas de probidad y transparencia en los servicios públicos**". Lo anterior se encuentra estrechamente vinculado a la Agenda para la Transparencia y la Probidad que impulsa la Presidenta de la República y que persigue, entre otras materias, que las distintas reparticiones públicas elaboren de forma participativa, su propio código de ética. Dicho trabajo busca establecer elevados estándares de comportamiento que rijan a sus respectivos funcionarios y, de ese modo, mejorar la confianza ciudadana en las instituciones.

Para lo anterior, se utilizarán los lineamientos propuestos por la Mesa Anticorrupción liderada por la Contraloría General de la República y el PNUD en Chile, sin que ello importe restar autonomía al proceso de configuración del Código de Ética de nuestra institución.

Lo relevante de este Código, entonces, es que sea capaz de recoger los valores y principios que estimamos esenciales y distintivos de la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas; aquellos que nos son propios y que nos guiarán en la consecución de nuestras metas. Se trata, pues, de valores y principios compartidos por quienes hoy formamos, así como por quienes formarán, parte de este servicio.

Esta clase de iniciativas contribuyen a formar sociedades más prósperas, transparentes e inclusivas y por ende más sustentables y amigables, en tanto fomentan conductas que todos valoramos y a la vez luchan en contra de conductas nocivas para el bien común. Con lo anterior, queremos fortalecer las confianzas interpersonales e institucionales. De allí que resulte necesario que cada uno de nosotros pueda continuar aportando en el proceso de difusión e incorporación del Código de Ética a nuestras prácticas institucionales, para que éste sea un medio eficaz en la construcción de una Fiscalía aún mejor.

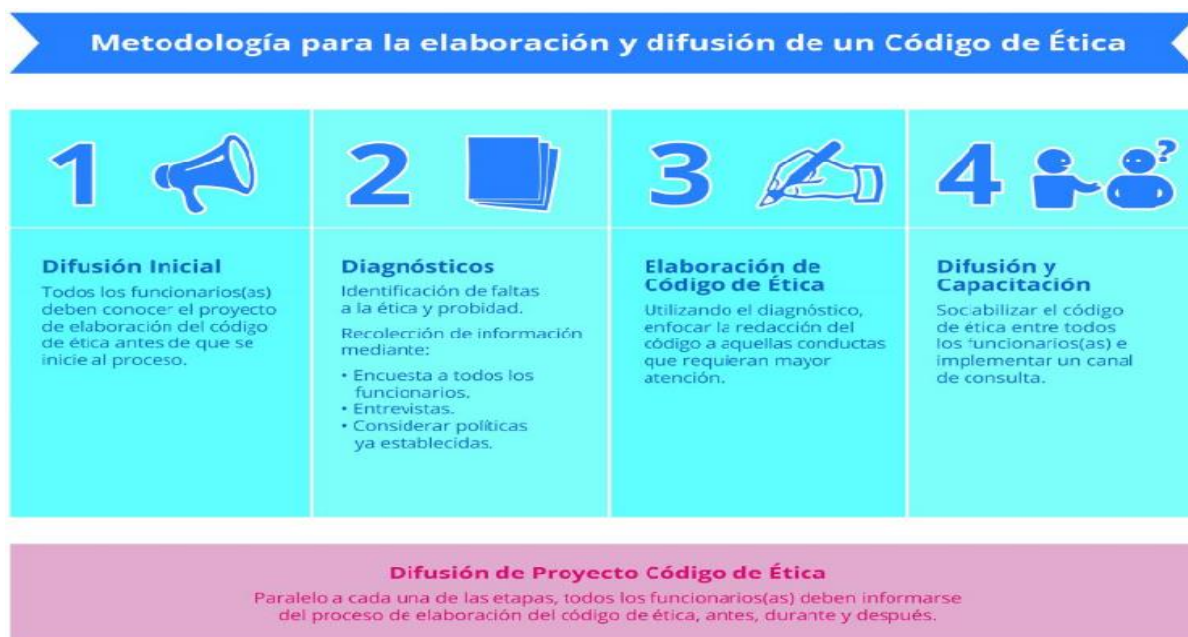


**Álvaro Villanueva Rojas**  
Fiscal Nacional  
Ministerio de Obras Públicas

## 1.2. Metodología de elaboración.

Dando cumplimiento a los lineamientos del PNUD y Dirección Nacional del Servicio Civil, la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas, para la elaboración y socialización de su Código de Ética, ha implementado una metodología participativa, integrada y coherente con sus valores institucionales, con la normativa vigente y con la propia cultura organizacional.

A continuación se grafican las etapas involucradas:



Paso 1 "Difusión Inicial": durante la segunda quincena de mayo de 2016 todos los funcionarios y funcionarias recibieron correos electrónicos donde se dio a conocer el proyecto de elaboración del código de ética institucional.

Paso 2 "Diagnostico": durante el mes de junio de 2016 se realizó el diagnóstico institucional participativo que incluyó a todos los funcionarios y funcionarias del nivel central y regional. Este se desarrolló en base a dos componentes: (1) una Encuesta online dirigida a todos los funcionarios y todas as funcionarias y (2) una Entrevista para capturar información adicional de una muestra representativa del servicio en distintos ámbitos como; regiones, estamentos, género, la revisión de la normativa legal y de instructivos propios del servicio.

A partir de estas técnicas de recolección de información se logró conocer los valores que según los funcionarios y las funcionarias caracterizan a la Fiscalía del Ministerio de Obras

Públicas, e identifican los riesgos éticos existentes y determinan las fortalezas y dificultades en la convivencia y relaciones internas.

Paso 3 "Elaboración del Código de Ética": durante el mes de julio de 2016, con el resultado obtenido del diagnóstico como insumo inicial permitió orientar la redacción del presente Código de Ética institucional, entregando lineamientos acerca de qué contenidos incluir en el documento y proporcionar ejemplos que permitan ilustrar las situaciones de manera pertinente a la realidad del servicio. Además se debe recordar que el diagnóstico no solo identifica aquellas faltas que hoy ocurren en la institución, también tenemos aquellas que eventualmente podrían ocurrir. Por ello, el Código de Ética es una herramienta de prevención y promoción de conductas probas.

Paso 4 "Difusión y Capacitación": durante los meses de agosto y septiembre de 2016, se implementó un proceso de difusión y capacitación a todos los funcionarios y todas las funcionarias de la Fiscalía de Obras Públicas con el fin de socializar en todos el código de ética, como a su vez los canales de consulta y/o denuncia.

### **1.3. Propósito del Código.**

El Código de Ética es un documento, especialmente diseñado para los funcionarios y las funcionarias de calidad jurídica planta, contrata y honorarios a suma alzada de la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas, que busca establecer un marco de referencia de conductas ante determinadas situaciones para actuar de una manera ética y proba, lo que en otras palabras es "hacer lo correcto".

Este Código es también un documento oficial y formal, mediante el cual la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas declara su postura ante algunos temas relevantes que se generan en los contextos en que los funcionarios y las funcionarias se desenvuelven, intentando modelar lo que sería parte de la cultura organizacional.

El Código contempla una amplia gama de situaciones a las que se puede ver expuesto el funcionario, pero en ningún caso pretende abarcar la totalidad de las situaciones posibles.

Este Código es importante porque el asegurar un comportamiento honesto y ético de sus funcionarios es asegurar un ambiente que favorezca la acción eficaz y eficiente de la Institución, lo que es una condición indispensable para que el Ministerio de Obras Públicas y todas sus direcciones sienta confianza cuando les otorga soporte y seguridad jurídica en sus decisiones.

### **1.4. A quién va dirigido**

Es aplicable a todos los funcionarios y todas las funcionarias con calidad jurídica planta, contrata y honorarios a suma alzada de la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas, sin

diferenciar entre función, cargo, estamentos, edad, ni género, sin discriminación de ningún tipo.

Se invita además a aquellas personas que se relacionan con la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas, como sus proveedores o quienes presten servicios externos, a dejarse inspirar en sus conductas por las indicaciones establecidas en este Código.



## II. DEFINICIONES

### 2.1. Misión y Visión.

#### Misión:

Otorgar Soporte y Seguridad Jurídica en las materias de su competencia, mediante servicios de calidad y conforme a la normativa vigente, que permitan al Ministerio de Obras Públicas desarrollar su misión.

#### Visión:

Ser el Servicio rector y coordinador jurídico del Ministerio de Obras Públicas.

### 2.2. Valores



#### • Probidad

En el ejercicio de la función pública, los funcionarios y las funcionarias de la Fiscalía de Obras Públicas mantienen una conducta honesta e íntegra. Esto implica que el interés común prima por sobre el particular, de modo tal que no utilizará ni el cargo ni los recursos públicos para conseguir beneficios o privilegios personales. Del mismo modo, los funcionarios y las funcionarias de la Fiscalía de Obras Públicas deben ser imparciales en el ejercicio de sus funciones. Este principio se observa en todo el actuar de los funcionarios y las funcionarias de la Fiscalía de Obras Públicas, pudiendo verse afectado por diversas situaciones, tales como:

- ✓ utilizar tiempo de la jornada en actividades personales, por ejemplo: ejercicio libre de la profesión, salidas a comprar, al gimnasio, etc.
- ✓ recibir regalos o beneficios particulares por parte de proveedores y usuarios.

#### • Transparencia

Los funcionarios y las funcionarias de la Fiscalía de Obras Públicas deben garantizar el derecho a la ciudadanía de conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y las decisiones del Servicio. Esta publicidad de la información y la visibilidad de las acciones de los funcionarios/as, operan como barreras para la corrupción (TI 2009 y

Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad de Chile 2016) y posibilitan que los ciudadanos conozcan y vigilen la función pública.

- **Eficiencia**

Implica que la Fiscalía de Obras Públicas realiza su trabajo enfocándose hacia los resultados, usando sólo los recursos (tiempo e insumos) que sean estrictamente necesarios para cumplir el objetivo esperado y desempeñando sus actividades con excelencia y calidad, según las funciones establecidas para su cargo.

La eficiencia se funda en el reconocimiento de que los recursos utilizados en el desempeño de las funciones son públicos y, por lo tanto, deben optimizarse y maximizarse sus beneficios.

- **Excelencia**

La Fiscalía de Obras Públicas, tiende a desarrollar sus funciones de manera eficiente y eficaz, colaborativa, profesional y responsablemente. Se resguarda con rigor la calidad técnica de los servicios entregados, manteniendo altos estándares de calidad en el trabajo.

- **Respeto**

En la Fiscalía de Obras Públicas se realizan las labores funcionarias en el marco de la cordialidad, igualdad, y tolerancia, entre compañeros de trabajo, y en nuestra relación con otros funcionarios o funcionarias de las Direcciones del Ministerio de Obras Públicas como de otras instituciones del Estado. Asimismo, con la ciudadanía, reconociendo en todo momento los derechos, libertades y cualidades de las personas.

### III. MECANISMOS

#### 3.1. Consulta

Ante la ocurrencia de situaciones, acciones u hechos que se estimen en contravención a los valores y/o principios básicos indicados en el presente Código de Ética, los funcionarios y las funcionarias de la Fiscalía de Obras Públicas podrán realizar consultas o solicitar orientaciones del procedimiento a seguir, a través del correo electrónico institucional [rrhhfiscalia@mop.gov.cl](mailto:rrhhfiscalia@mop.gov.cl).

La Jefatura del Departamento de Administración y Control de Gestión, deberá revisar la consulta y tendrá un plazo máximo de 10 días hábiles para dar respuesta al funcionario o funcionaria.

#### 3.2. Denuncia

##### 3.2.1. Consideraciones previas

El procedimiento de denuncias establecido en el presente documento se basa en los principios de:

**a) Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de infracciones al Código de Ética, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, por parte de todas las personas intervinientes.

**b) Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna persona, evitando todo tipo de discriminación, basada en el género, tendencia sexual, religión, origen étnico, nacionalidad, discapacidad u otra condición social.

**c) Probidad Administrativa:** se debe observar una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.

**d) Rapidez:** La naturaleza de este procedimiento obliga a la mayor diligencia posible, evitando la dilación de los procesos.

**e) Responsabilidad:** Toda persona que realice una denuncia debe hacerlo con la seriedad que corresponde. La comprobación de falsedad, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

##### 3.2.2. Consideraciones previas

Es deber de todos los funcionarios y funcionarias informar cualquier conducta que constituya una infracción a lo establecido en este Código de Ética. Para lo anterior, se

utilizará un **Formulario de Denuncia**, de estricto carácter confidencial, que deberá contener:

- a) Realizar una narración circunstanciada y/o cronológica de los hechos, que a su juicio, constituirían una infracción al Código de Ética.
- b) Indicar la individualización de quienes estuviesen involucrados, sean los infractores o las infractoras, los afectados o afectadas, y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran conocimiento de los hechos.
- c) Señalar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento y acompañarlos en caso que los tuviere

Si bien la denuncia es de carácter reservado, el Formulario permitirá la individualización de la persona denunciante, quién podrá hacerlo si así lo estima conveniente.

Una vez completado el Formulario de Denuncia éste se hará llegar en sobre cerrado a la Jefatura del Departamento de Administración y Control de Gestión de la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas quien, a su vez, deberá remitir los antecedentes a la Jefatura Superior del Servicio sugiriendo, de conformidad a la gravedad de la infracción denunciada, la instrucción de un procedimiento disciplinario de acuerdo a las normas del DFL N° 29, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Sin perjuicio del cumplimiento de la obligación de denunciar en los casos que corresponda de acuerdo a lo dispuesto en la letra k) del artículo 61° del Estatuto Administrativo, y de la letra b) del artículo 175° del Código Procesal Penal.

A partir del año 2017 se trabajará en el Sistema de Integridad de los servicios públicos, que incluirán una estructura para hacerse cargo de las consultas y denuncias.

### 3.3. Sanciones

Los hechos derivados de las denuncias de falta a la ética que se realicen por los funcionarios o las funcionarias de la Fiscalía de Obras Públicas, dependiendo de su naturaleza podrán ser apreciados en la evaluación de desempeño u objeto de anotaciones de demérito por la jefatura directa, en la medida que los plazos permitan su ponderación y aplicación de conformidad a lo señalado en el Decreto N° 1467<sup>1</sup>, y el Decreto N° 1825<sup>2</sup>.

Además, se podrá hacer efectiva la eventual responsabilidad administrativa mediante la instrucción de un procedimiento sumarial ordenado por el Jefe Superior del Servicio, de cuyo resultado se podrán aplicar las sanciones establecidas expresamente en el artículo

---

<sup>1</sup> Decreto N° 1467 /1998 que aprueba el Reglamento de calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo del MOP, sus servicios dependientes y el Instituto Nacional de Hidráulica

<sup>2</sup> Decreto N° 1825/1998 sobre Reglamento de Calificaciones del Personal afecto a Estatuto Administrativo

121 del DFL N° 29<sup>33</sup>, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo que consisten en:

- a) Censura;
- b) Multa;
- c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y
- d) Destitución.

Con todo, tales medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Lo anterior, sin perjuicio que los hechos también pueden originar responsabilidad civil o penal de acuerdo a la legislación vigente.

---

<sup>33</sup> DFL N° 29, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo

## **IV. COMPROMISOS**

### **4.1. Compromisos de la Institución con los/as Funcionarios/as.**

La Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas, a partir del diagnóstico realizado ha definido compromisos de la Institución hacia sus funcionarios y funcionarias, los cuales se presentan a continuación:

#### **4.1.1. Relaciones de respeto entre funcionarios y funcionarias y/o con jefaturas:**

En la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas **todos y todas** nos tratamos con respeto porque es fundamental cuidar y promover un buen ambiente laboral en el que nos sintamos bien.

Además, la relación de respeto entre funcionarios y funcionarias y/o con jefaturas nos permite trabajar en equipo de forma colaborativa. Esto valorando el trabajo coordinado, donde cada funcionario es un pilar importante en la cadena de valor.

Con mis compañeros de trabajo cuidamos nuestras relaciones laborales, manteniendo un trato cordial y de respeto entre nosotros, independiente de los rangos de cada uno o una de las diferencias personales, profesionales, calidad jurídica, estamentos, grado y/o cargo existentes.

#### **4.1.2. Rechazo a la discriminación:**

En la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas **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, raza, creencia religiosa, pensamiento político, orientación sexual, equipo de fútbol, entre otras.

#### **4.1.3. Rechazo al acoso sexual:**

En la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas rechazamos 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.

Por lo que, cualquier signo de acoso sexual que puede ser físico, implicando contacto o mediante otro medio, por ejemplo, verbal, correo electrónico, cartas, será denunciado por el funcionario o la funcionaria afectada, y/o por el funcionario o la funcionaria que detecte la situación.

#### 4.1.4. Rechazo al acoso laboral:

En la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas **rechazamos cualquier conducta reiterada de agresión u hostigamiento** ejercida por la jefatura u otros compañeros de trabajo en contra de algún o algunos funcionarios y funcionarias.

Por lo que, cualquier acto de acoso laboral que implique maltrato y/o humillación, que puede ser:

- a) **Psicológico**, por ejemplo, por medio de ignorar al o los afectados (ley del hielo) o de molestarlos con burlas persistentes;
- b) **Físico**, que implica uso de la fuerza y violencia física; o
- c) **Abuso de poder**, que consiste en aprovechar la jerarquía para tener conductas abusivas con los subalternos.

Será denunciado por el funcionario o la funcionaria afectada, y/o por el funcionario o la funcionaria que detecte la situación.

#### 4.1.5.Reconocimiento del buen desempeño de los funcionarios:

En la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas reconocemos el mérito y el crecimiento profesional de cada uno de los funcionarios y funcionarias.

En esta línea, en la Fiscalía de Obras Públicas se fomenta que las jefaturas utilicen la anotación de mérito<sup>4</sup> para dejar constancia de cualquier acción del empleado que implique una conducta o desempeño funcionario destacado. Entre ellas, deberán considerarse:

- a) La adquisición de algún título u otra calidad especial relacionada con el servicio,
- b) Cuando las conductas no sean requisitos específicos en su cargo,
- c) la aprobación de cursos de capacitación que se relacionen con las funciones del servicio,
- d) El desempeño de labor por períodos más prolongados que el de la jornada normal,
- e) La realización de cometidos que excedan de su trabajo habitual y
- f) La ejecución de tareas propias de otros funcionarios cuando esto sea indispensable.

#### 4.1.6.Relaciones de confianza entre los funcionarios y funcionarias:

En la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas fomentamos 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.

---

<sup>4</sup> Art 42, del DFL 2972004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre estatuto administrativo.

#### **4.1.7.Promoción y apoyo al desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos de los funcionarios:**

En la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas resguardamos y propiciamos el crecimiento profesional de nuestros funcionarios y funcionarias, procurando y facilitando instancias de especialización, capacitación e intercambio de experiencias relacionadas con su trabajo.

#### **4.1.8.Preocupación por las condiciones laborales de los funcionarios y funcionarias:**

En la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas resguardamos que nuestros funcionarios desarrollen sus funciones en condiciones de higiene y seguridad como de buenas prácticas que proporcionan un buen clima laboral.

#### **4.1.9.Derecho de asociación:**

En nuestra Fiscalía se respetan los derechos de los y las funcionarias a participar en las Asociaciones de Funcionarios.

#### **4.1.10. Trato igualitario:**

La Fiscalía trata a todos los funcionarios por igual, con equivalentes exigencias, deberes y derechos desde el momento que son seleccionados hasta su retiro de la institución.

#### **4.1.11. Consideración de las opiniones y sugerencias de los funcionarios:**

En la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas el diálogo abierto es muy importante, por lo que contamos con espacios y canales para plantear nuestras inquietudes, opiniones y sugerencias y recibir retroalimentación al respecto por parte de nuestras jefaturas.

#### **4.1.12. Trabajo colaborativo y en equipo:**

En la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas trabajamos cooperativamente, compartiendo nuestro conocimiento y experiencia, dialogando y esforzándonos en conjunto para cumplir los objetivos de la institución.

#### **4.1.13. Comunicaciones internas transparentes:**

En la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas 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.



## 4.2. Compromisos de los funcionarios y las funcionarias con la institución.

Para favorecer el trabajo de la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas en el cumplimiento de sus objetivos institucionales, es necesario que exista un ambiente laboral que cuente con las condiciones adecuadas de respeto y buen trato entre los funcionarios, permitiendo el trabajo en forma eficiente, efectiva.

**4.2.1. Las conductas generales,** de los funcionarios de la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas son:

- a)** Tenemos un **trato digno para todas las personas** que trabajan en Fiscalía y aquellas que interactúan con nosotros en todo tipo de actividades diarias, tanto de otras direcciones como de otros servicios externos y empresas particulares.
- b)** **Conocemos, respetamos y cumplimos las normas e instrucciones** que regulan el desempeño de los Funcionarios de la Fiscalía MOP.
- c)** **Mantenemos un ambiente de respeto y cordialidad** con nuestros pares entendiendo que la buena voluntad y el compromiso con el servicio nos genera una calidad en la labor diaria que es fundamental para mantener un clima adecuado y por lo tanto un producto de excelente calidad.
- d)** La importancia de **reconocer las capacidades de cada uno de los funcionarios** es lo que en muchas ocasiones nos hacen sentir nuestros pares de otros servicios del Ministerio y el recibir reconocimientos a nivel ministerial, esto se traduce en una buena calidad de nuestra labor como funcionario público.
- e)** **Somos empáticos** ante las solicitudes de otras áreas y de solicitudes externas tratando de interpretar sus necesidades de la forma más adecuada para satisfacer sus requerimientos y orientar en lo que a nuestra materia se refiere.
- f)** **Nos esforzamos en capacitarnos** para generar un ambiente de colaboración entre nosotros al momento de requerir apoyo en cualquier área.
- g)** **Estamos involucrados con las temáticas de cada una de nuestras actividades,** para dar cumplimiento cabal de nuestra labor así como una respuesta y asesoría a cada consulta que nos soliciten.
- h)** **Estamos conscientes de las normas que nos rigen,** para realizar nuestro trabajo dentro de la legalidad que como Fiscalía tenemos que mostrar ante todos los funcionarios y clientes los cuales atendemos a diario.

#### **4.2.2. En la práctica los funcionarios de la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas deben:**

**a) Evitar usar algún bien de la Fiscalía en provecho propio o de algún tercero:** Los funcionarios y las funcionarias reconocemos que los recursos [el mobiliario (teléfono, fotocopiadora, etc.), insumos y/o materiales de oficina o aseo, entre otros] que utilizamos en el desarrollo de nuestras funciones son públicos, **por lo que no los usamos para beneficio personal o de terceros.**

**b) Evitar usar parte de su jornada laboral para beneficio propio:** los funcionarios y funcionarias de la Fiscalía de Obras Públicas dedicamos nuestra jornada laboral exclusivamente para el cumplimiento de las tareas encomendadas, por lo que **NO REALIZAMOS**, ya sea en mi provecho o de algún tercero, actividades tales como:

- Trámites personales que retarden indebidamente el cumplimiento de las funciones (ir al banco, instituciones de Salud y/o Previsionales, médico, entre otros),
- Ejercicio libre de la profesión,
- Estudios personales,
- Ocupar tiempo excesivo de la jornada en uso de redes sociales,
- Actividades políticas,
- Trabajos paralelos,
- Preparar clases,
- Comercialización de productos,
- Realización de actividades personales (ir al gimnasio, salidas intempestivas durante la jornada para ir a tomar café, ir de compras, atenciones médicas, pago de cuentas, etc.).
- Entre otros.

**c) Evitar utilizar al personal en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales:** los funcionarios y funcionarias de la Fiscalía de Obras Públicas dedicamos nuestra jornada laboral exclusivamente para el cumplimiento de las tareas encomendadas, por lo que **no realizamos las tareas que nos encomienden las jefaturas u otros funcionarios que no digan relación con las funciones** y/o con la descripción de cargos definidos por el Servicio en los perfiles respectivos

**d) Evitar cualquier posible conflicto de intereses:** los funcionarios y funcionarias de la Fiscalía de Obras Públicas **transparentamos a nuestras jefaturas los conflictos de interés** en caso de que nuestros intereses financieros o personales se vean enfrentados a situaciones comprometedoras donde factores como amistad o enemistad, parentesco u otro afecten la decisión final con el propósito de abstenerse de intervenir en actividades o actos estatales como:

- Contratación de personal,
- Procesos de evaluación y/o calificación,

- Licitaciones Públicas y contrataciones administrativas,
- Procesos sumariales,
- Entre otros.

**e) Rechazo al Tráfico de Influencias:** esta conducta consiste en que un funcionario se aproveche de su posición de predominio o de la posición favorable que tienen relación con determinados centros de decisión para obtener un beneficio particular. Se debe recordar que el tráfico de influencias además es considerado un delito contemplado en el artículo 240 bis del Código Penal, ya que su tipificación se ha establecido para proteger la imparcialidad y objetividad en la función pública con la finalidad de evitar la desviación del interés general hacia fines particulares.

**f) Rechazo al Cohecho:** se trata de una conducta activa o pasiva de un servidor público destinada a recibir una retribución no debida en el ejercicio de su cargo, así como la conducta activa o pasiva de un particular, destinada a dar un funcionario público una retribución no debida en el ejercicio del cargo de éste. Esto último también se denomina Soborno. Estas acciones son consideradas un delito conforme a lo establecido en los artículos 248 a 251 del Código Penal.

Las acciones de Cohecho son: (1) Por el cumplimiento de un deber, (2) Por infracción a un deber, (3) Para la comisión de un delito funcionario y (4) Soborno.

#### **4.3. Compromiso con aquellos que se relaciona la institución: beneficiarios/usuarios, proveedores, otros organismos del Estado.**

**4.3.1.** La Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas, se relaciona con el Ministro, la Subsecretaría y las Secretarías Regionales Ministeriales de Obras Públicas, la Dirección General de Obras Públicas, las distintas Direcciones del Ministerio, así como las distintas entidades públicas, fiscales, semifiscales y privadas, tanto a nivel nacional como internacional, los ciudadanos y sus representantes, que reciben algún tipo de producto o servicio generado por este Servicio. **Son conductas relevantes para nuestra institución:**

**a) Trato igualitario y respetuoso:** Cuando interactuamos con personas, ya sea de manera presencial, telefónica o virtual, siempre damos un trato respetuoso, cordial e igualitario a cada uno de ellos, con respeto a sus diferencias y diversidad.

Somos empáticos con los requerimientos que nos hacen nuestros usuarios, dimensionamos el impacto de nuestra respuesta y tratamos de que ésta sea oportuna.

Ante las solicitudes de nuestros usuarios, mantenemos una actitud de servicio y preocupación por ellos, interpretando sus necesidades para resolver de la mejor forma sus requerimientos.

**b) Trabajo objetivo, eficiente y de calidad:** Desarrollamos nuestra labor de manera eficiente, optimizando el uso del tiempo, de los recursos humanos y materiales y resguardando que el resultado del trabajo realizado sea de buena calidad.

Procuramos siempre ejercerlo en forma responsable y objetiva, sin presiones ni interferencias de ningún tipo. Nos esforzaremos por traspasar nuestros conocimientos y experiencias de trabajo adquiridas en la Institución a los usuarios internos o externos que lo requieran.

**c) Transparencia en la entrega de información:** Ante requerimientos de información por parte de nuestros usuarios, procuramos suministrar información de manera que sea fácilmente comprensible, concreta, pertinente y accesible.

Es nuestro deber mantener actualizado nuestro sitio web y habilitados los canales de consulta, sin cuestionar las razones u objetivos de las solicitudes de información y debiendo cumplir siempre los plazos legales para dar respuesta a éstas solicitudes.

Por ejemplo, si nos solicitan información se le explica al ciudadano que él tiene derecho a solicitarla presencial o virtualmente en el Portal de Transparencia y que el organismo tiene la obligación de responderle en un plazo determinado. Además, en caso de Lobbyistas o gestores de interés, explicamos que las reuniones deben ser solicitadas a través de la plataforma web dispuesta.

**d) Confidencialidad y privacidad respecto de la información reservada:** No obstante, cuidamos la información reservada que manejamos, resguardando estrictamente los datos personales de ciudadanos, empresas e instituciones que se relacionan con nosotros.

Que en el caso de Fiscalía, sólo se ha declarado como información confidencial y reservada los procesos sumariales que se encuentran en proceso.

#### **4.3.2. Como ponemos en práctica estas conductas:**

Mientras nos (me) encontramos (encuentro) trabajando junto a nuestro (mi) equipo en un informe de carácter institucional, nos esforzamos al máximo por emplear un lenguaje lo más sencillo y directo posible, que sea de fácil comprensión para los usuarios, sin desechar los contenidos técnicos necesarios que deben incluirse en el documento.

Si se nos asigna una consulta de un usuario para dar respuesta, y éste expresa su molestia respecto de la demora en la entrega de la información que había solicitado hace unas semanas. Ante esto, escuchamos atentamente sus inquietudes y le respondemos respetuosamente, para poder orientarlo de la mejor forma posible y que sienta que su inquietud fue entendida y atendida.

Ante consultas jurídicas de usuarios externos relacionadas con materias fuera de la competencia de la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas, les respondemos de forma sencilla sobre nuestra obligación de abstenernos en ese tipo de materias y le entregamos toda la orientación referida hacia donde deben dirigir su consulta.

Cuando debemos representar a la Fiscalía en seminarios o encuentros de organismos público-privados, nos preocupamos de estar presente durante toda la duración del evento, prestar plena atención a los temas tratados, y aportar con mi participación y con conocimientos, desde la experiencia adquirida en mis funciones.

#### **4.3.3. Conductas esenciales,** en nuestro trabajo:

**a) No recibimos ni ofrecemos presiones, regalos, ni pagos indebidos por nuestro trabajo:** No aceptamos ningún tipo de regalos o donativo, incluso aquellos de un valor bajo, pues crean en los usuarios la percepción de influencia indebida y enlodan nuestro trabajo. Sólo podemos recibir regalos como donativos oficiales o de cortesía, por ejemplo, materiales en una capacitación.

Así, por ejemplo, un usuario que evaluó positivamente nuestro trabajo, manifiesta su agradecimiento entregándonos un obsequio personal. No aceptamos el presente y le manifestamos que solamente hemos cumplido la función pública que desempeñamos, por lo que no es necesaria ninguna retribución o reconocimiento de ese tipo. Posteriormente le informamos de esta circunstancia a nuestro jefe directo.

**b) Rechazamos todas las figuras de cohecho:** Rechazamos el cohecho en cualquiera de sus manifestaciones. La función pública la ejerceremos anteponiendo siempre el interés público por sobre los intereses personales o privados.

El poder que tenemos no debe usarse para obtener beneficios privados, por lo nunca solicitaremos y siempre rechazaremos cualquier ofrecimiento de ventajas en beneficio nuestro o de terceros que buscan que actuemos en forma ilegal en nuestra función pública.

Estas ventajas pueden ser regalos, el ofrecimiento de un trabajo, favores, viajes a congresos, pagos en efectivo, donaciones, servicios, etc.

Así, por ejemplo, si somos parte de la comisión encargada de revisar y seleccionar material de oficina y aseo, y un posible proveedor nos insinúa que, en caso de ser seleccionados, podrían invitar a la comisión a Europa para que conociéramos la oficina matriz. Debemos indicarle que lo que está haciendo podría ser considerado soborno y además debemos notificar a nuestro jefe sobre esta situación, para que me ayude a realizar la denuncia correspondiente.

**c) Relaciones transparentes e igualitarias con proveedores:** Nuestras licitaciones públicas serán convocadas a través de Mercado Público, y nos

comprometemos a publicar oportunamente las bases de licitación, con un lenguaje claro y preciso los requisitos, condiciones y especificaciones de los servicios y bienes que requerimos y sin discriminación arbitraria. Con el fin de que la licitación sea transparente e igualitaria, los funcionarios no se reunirán con los proveedores durante el proceso de licitación.

Las comisiones evaluadoras entregaran sus declaraciones juradas en las que expresen no tener conflictos de interés en relación con actuales o potenciales oferentes en el proceso de licitación. En el caso de que haya conflictos de intereses en la apertura de las ofertas, el integrante deberá abstenerse de participar.

Por ejemplo, si estamos finalizando las bases de una licitación pública para cambiar nuestro sistema informático, pero nuestra jefatura nos dijo que debíamos exigir una experiencia a lo menos 20 años para el proveedor. Revisando antecedentes en Internet, solamente hay una empresa en Chile que lleva trabajando tantos años en el área, por lo que estaríamos tal vez frente a una licitación dirigida o al menos estableciendo en las bases una discriminación arbitraria. Le mandamos un mail a nuestra jefatura con los antecedentes, pero nos contestó que era una licitación muy importante y que no nos podíamos arriesgar a contratar a una empresa sin experiencia. Así que seguiremos sus órdenes, pero quedó por escrito nuestras aprehensiones.

## V. GLOSARIO

### 5.1 Valores

- **Compromiso:** Implica una relación de reciprocidad entre la institución y los funcionarios/as, de modo tal que estos se identifican con el organismo y se sienten parte de él, realizando su función pública con responsabilidad y profesionalismo y brindando un servicio de excelencia a los ciudadanos. Asimismo, la institución reconoce la labor realizada por los funcionarios/as y les brinda un ambiente laboral con adecuadas condiciones, resguardando sus derechos y dándoles oportunidades de desarrollo.

- **Confianza:** Se trata de resguardar un ambiente de trabajo grato y cordial, en el que cada miembro de la institución realice sus tareas con responsabilidad y profesionalismo. De este modo, los funcionarios/as pueden sentirse cómodos y seguros, trabajando colaborativamente en un ambiente de respeto.

La confianza es una consecuencia que se logra si actuamos de manera coherente y consistente, logrando así ser percibidos de manera creíble, segura y confiable.

- **Eficiencia y eficacia:** Implica que el servidor público realiza su trabajo enfocándose hacia los resultados, usando sólo los recursos (tiempo e insumos) que sean estrictamente necesarios para cumplir el objetivo esperado y desempeñando sus actividades con excelencia y calidad, según las funciones establecidas para su cargo.

La eficacia y eficiencia se fundan en el reconocimiento de que los recursos utilizados en el desempeño de las funciones son públicos y, por lo tanto, deben optimizarse y maximizarse sus beneficios.

- **Excelencia:** La función pública se desarrolla de manera eficiente y eficaz, colaborativa, profesional y responsablemente. Se resguarda con rigor la calidad técnica de los servicios entregados, manteniendo altos estándares de calidad en el trabajo.

- **Inclusión:** Consiste en entregar igualdad de condiciones a todos los funcionarios/as, usuarios/as, beneficiarios/as, con los mismos derechos y oportunidades, sin realizar discriminaciones de ningún tipo. Es decir, implica eliminar cualquier distinción, exclusión o preferencia fundada en razones arbitrarias y/o personales, como lo son el sexo, la orientación sexual, la religión, la raza, la etnia, la nacionalidad, la adherencia política, entre otras.

La no discriminación debe ser un principio que prime en la acción de la institución, tanto interna como externamente. Es decir, igualdad de trato de la autoridad a sus funcionarios/as, entre los funcionarios/as y con los diferentes actores externos (proveedores, usuarios, organismos públicos e internacionales, etc.) con quienes se relacionan.

- **Integridad:** Implica mantener la rectitud y la honestidad de manera permanente en el ejercicio del cargo público, independiente de las presiones que puedan recibirse. Por lo tanto, la conducta y el actuar deben ser coherentes con las normas éticas de la institución (TI 2009). Este valor se encuentra íntimamente relacionado con el de probidad y funciona como una barrera contra la corrupción.

Pueden existir múltiples situaciones que pongan en cuestión la integridad de los funcionarios/as.

Por ejemplo, el resguardar la información reservada que se conoce a propósito del trabajo realizado, sobre todo cuando al usarla se accedería a beneficios personales; o el aceptar beneficios o regalos a cambio de favorecer a alguien en el ejercicio de las funciones.

- **Participación:** Propiciar al interior de la institución instancias para el dialogo, la toma de decisiones y la realización de actividades conjuntas que den cumplimiento a los desafíos institucionales, además de promover espacios de consulta acerca de intereses y necesidades de los diferentes actores con los que nos relacionamos.

- **Probidad:** En el ejercicio de la función pública, el funcionario/a mantiene una conducta honesta e íntegra. Esto implica que el interés común prima por sobre el particular, de modo tal que no utilizará ni el cargo ni los recursos públicos para conseguir beneficios o privilegios personales. Del mismo modo, el funcionario/a debe ser imparcial en el ejercicio de sus funciones.

Como se observa, este principio es transversal a todo el actuar funcionario, pudiendo verse afectado por diversas situaciones, tales como utilizar tiempo de la jornada en actividades personales, recibir regalos o beneficios particulares por parte de proveedores y usuarios, por ejemplo.

- **Respeto:** La realización de las labores funcionaras las realizamos en el marco de la cordialidad, igualdad, y tolerancia, entre compañeros de trabajo y en nuestra relación con la ciudadanía, reconociendo en todo momento los derechos, libertades y cualidades de las personas.

- **Responsabilidad:** Los funcionarios/as realizan su función pública con compromiso y profesionalismos, respondiendo oportunamente por sus tareas y actos. Cuando no se sienten capaces de cumplir de la manera adecuada en su trabajo, o tienen dudas de cómo hacerlo, plantean la situación a su superior y a su equipo, encontrando una pronta solución que no afecte la consecución de los objetivos esperados. Asimismo, en caso de que algo no resulte bien, reconocen y aceptan sus errores y consecuencias con honestidad y humildad.

- **Transparencia:** Garantizar el derecho a la ciudadanía de conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y las decisiones de las instituciones públicas. Esta



publicidad de la información y la visibilidad de las acciones de los funcionarios/as, operan como barreras para la corrupción (TI 2009 y Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad de Chile 2016) y posibilitan que los ciudadanos conozcan y vigilen la función pública.

## 5.2 Conceptos

- **Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal) reiterados, por ejemplo, desprecio de sus habilidades, persecución, burlas, ley del hielo, entre otras, las que pueden ser ejercidas por la jefatura o por uno o más funcionarios, en contra de otro u otros funcionarios, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él/ella o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación.
- **Acoso Sexual:** Cuando una persona - hombre o mujer - realiza en forma indebida, ya sea física, verbal o escrita, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida - hombre o mujer - y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- **Cohecho:** Solicitar/ofrecer objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que un funcionario (a) ejecute, omita, o infrinja sus deberes públicos o bien, ejerza su influencia para que se cometa un delito funcionario. Al ser un delito bilateral, se diferencia el tipo penal en el que solicita o acepta el beneficio indebido (funcionario público =cohecho).
- **Conflicto de interés:** Situaciones (potenciales, reales o aparentes), en las que un asunto privado o motivación personal puede influir indebidamente en el correcto ejercicio de sus funciones y en la toma de decisiones objetivas. Por ejemplo, favorecer en una licitación a una amistad o participar en la selección de un cargo en la que postula un familiar.
- **Corrupción:** El mal uso del poder para obtener beneficios particulares. Incluye al sector público y/o privado y los beneficios pueden ser personales, familiares, para amigos, etc.
- **Discriminación:** Son situaciones de distinción, exclusión, restricción o preferencia que atentan, directamente o indirectamente, contra los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas. La discriminación puede ser de raza, género, física, socioeconómica, religión, orientación sexual, opinión política, entre otras.
- **Probidad:** El ejercicio de la función pública se debe realizad de manera honesta, honrada, primando el interés general sobre el particular. Quien actúa con probidad no comete ningún abuso y no incurre en un delito. Lo contrario a la probidad es la corrupción.

- **Tráfico de Influencias:** Cuando se obtiene un beneficio indebido o tratamiento preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública.
- **Transparencia:** Todas las instituciones públicas deben garantizar el derecho a la ciudadanía de conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y las decisiones de las instituciones públicas.
- **Uso de la información reservada:** Toda la información de carácter reservada no se debe divulgar ni utilizar indebidamente (filtrar, vender, etc.), por ejemplo, información de datos personales de los funcionarios (as) o usuarios (as), sumarios en proceso; etc.

## VI. ANEXO

### 6.1 Consulta

Los funcionarios y las funcionarias de la Fiscalía de Obras Públicas podrán realizar consultas o solicitar orientaciones del procedimiento a seguir, a través del correo electrónico institucional [rrhhfiscalia@mop.gov.cl](mailto:rrhhfiscalia@mop.gov.cl)

Ejemplo:

#### **MICROSOFT OUTLOOK**

Correo Institucional

**PARA:** [rrhhfiscalia@mop.gov.cl](mailto:rrhhfiscalia@mop.gov.cl)

**Cc:**

**Asunto:** Consulta Código Ética

*(Aquí deberá desarrollar la consulta)*

La consulta dice relación a:

Xxxxx


Xxxxx

Atte.

Pie de Firma.

## 6.2 Denuncia

Formulario de Denuncia, de estricto carácter confidencial

	<b>FORMULARIO DE DENUNCIA</b> (confidencial)	
<b>1. DENUNCIA</b>		
<p style="text-align: center;"><i>(aquí se deberá realizar una narración circunstanciada y/o cronológica de los hechos, que a su juicio, constituirían una infracción al Código de Ética)</i></p> <p>XXXX</p>		
<b>2. INDIVIDUALIZACIÓN DE INVOLUCRADOS</b>		
<b>INFRACTOR O AFECTADO U OBSERVADOR</b>	<b>NOMBRE</b>	
<p><i>(aquí se deberá definir si es el Infractor o Afectado u Observador del hecho denunciado)</i></p> <p>Xxx</p>	<p><i>(aquí se deberá señalar nombre y apellido del funcionario o funcionaria infractor, afectado u observador de los hechos denunciados)</i></p> <p>Xxx</p>	

**3. ANTECEDENTES ADICIONALES**

*(aquí se deberá señalar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento y acompañarlos en caso que los tuviere)*

Xxx

**4. INDIVIDUALIZACIÓN DEL DENUNCIANTE (OPCIONAL)**

*(Si bien la denuncia es de carácter reservado, el Formulario permitirá la individualización de la persona denunciante, quién podrá hacerlo si así lo estima conveniente)*

NOMBRE APELLIDO

**FECHA**