

INFORME DE DIAGNOSTICO

Código de Ética Subsecretaría de Hacienda



Gobierno
de Chile

Comité Código de Ética
junio de 2016

ETAPAS

para elaborar el Código de Ética

DIAGNOSTICO PARTICIPATIVO
ENCUESTA – FOCUS GROUP



ANALISIS DE RESULTADOS



INFORME DIAGNOSTICO



CONSTRUCCION DEL CODIGO DE ETICA

ANTECEDENTES

Informe Diagnóstico



ENCUESTA

186

Personas respondieron

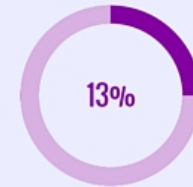


Contestaron pregunta abierta

FOCUS GROUP

34

Personas asistieron



4 talleres
Complemento de la encuesta
Invitación abierta e inscripción
voluntaria

*Dos fuentes de
recolección
de información*

*Trabajo con
confidencialidad
y anonimato*



PUNTOS RELEVANTES

Informe Diagnóstico



Diagnóstico es el resultado de un proceso participativo



VALORES



PROBIDAD



**CONVIVENCIA Y
RELACIONES
INSTITUCIONALES**

Los datos se presentan de forma triangulada asociados a
VALORES

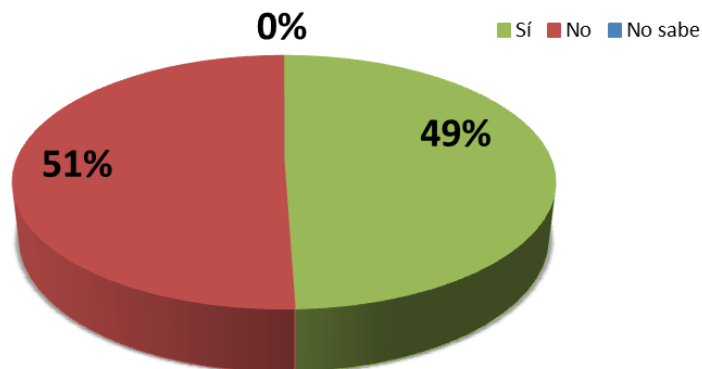


RESULTADOS

Informe Diagnóstico



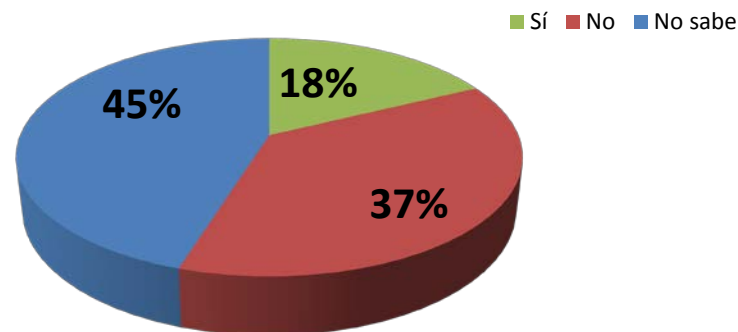
¿Conoce los valores de la institución?



La Subsecretaría de Hacienda no cuenta con una definición de valores, por lo cual, las y los funcionarios/as respondieron a la encuesta, basándose completamente en su percepción y vivencia.

El 45,2% indicó que no sabía si se contaba con uno y el 37,1% dijo que no existía. Sólo el 17,7% declaró que la Institución si tenía un documento de este tipo. Dentro de quienes indicaron que sí existía un Código, el 73% indicó no haberlo usado nunca.

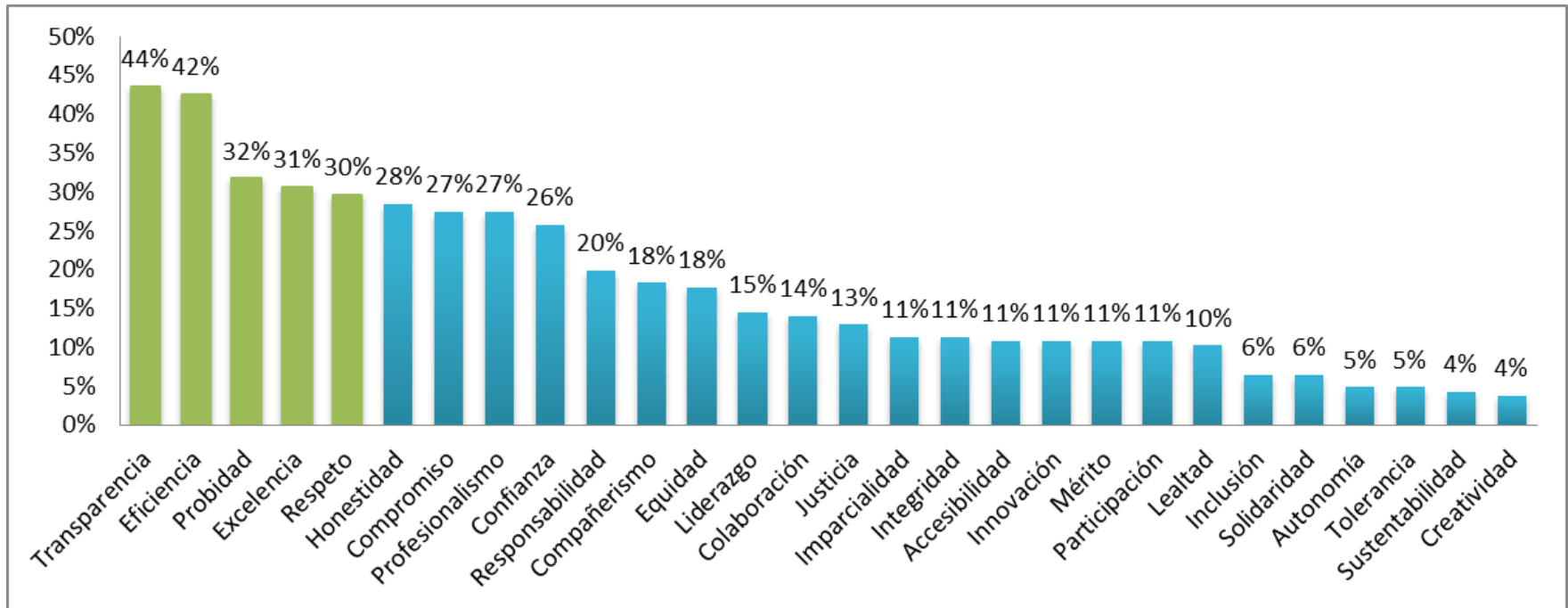
¿La institución cuenta con código de ética y/o conducta?



VALORES - RESULTADOS

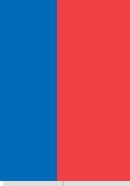
Informe Diagnóstico

Los valores más votados

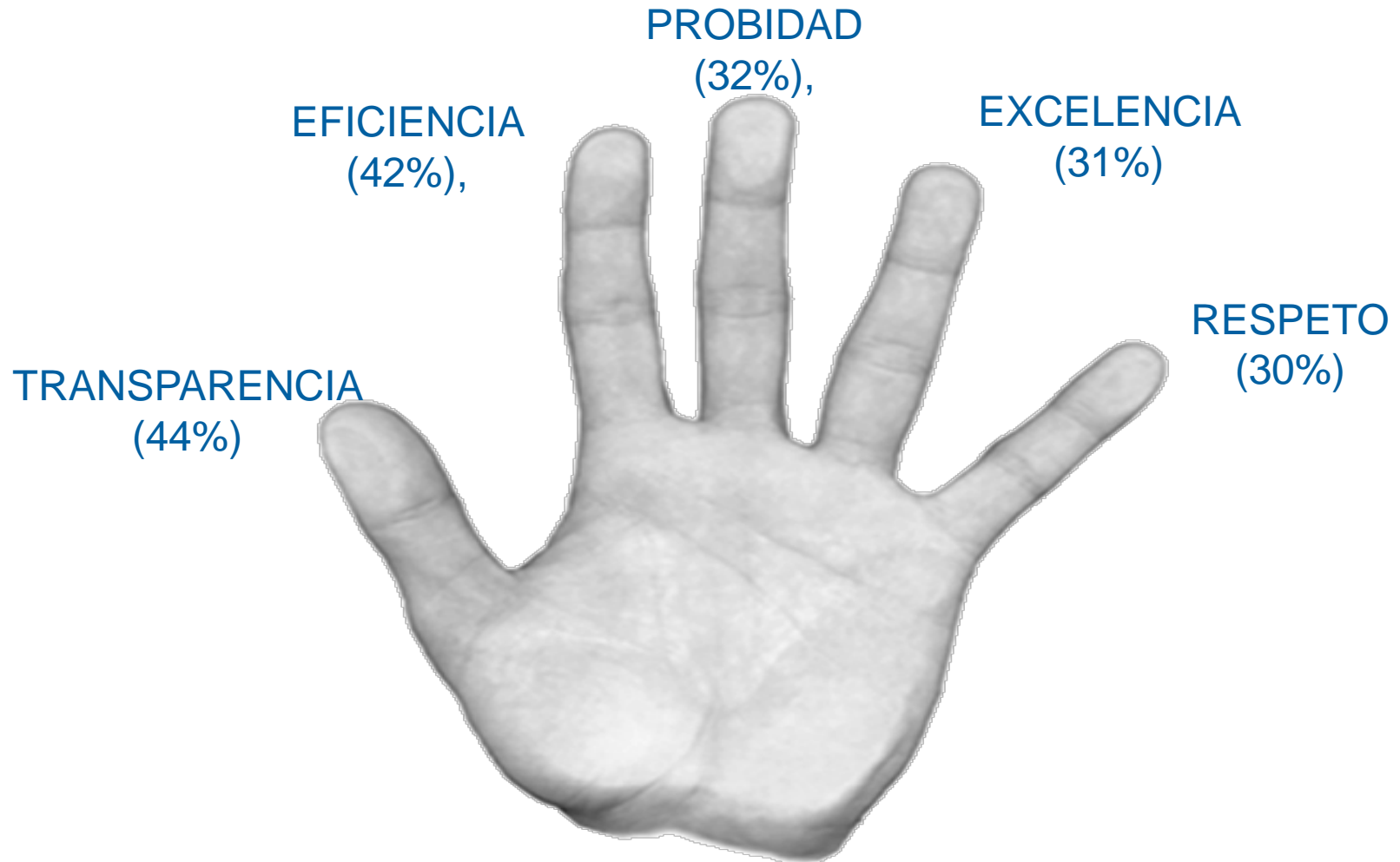


VALORES - RESULTADOS

Informe Diagnóstico



NUESTROS VALORES



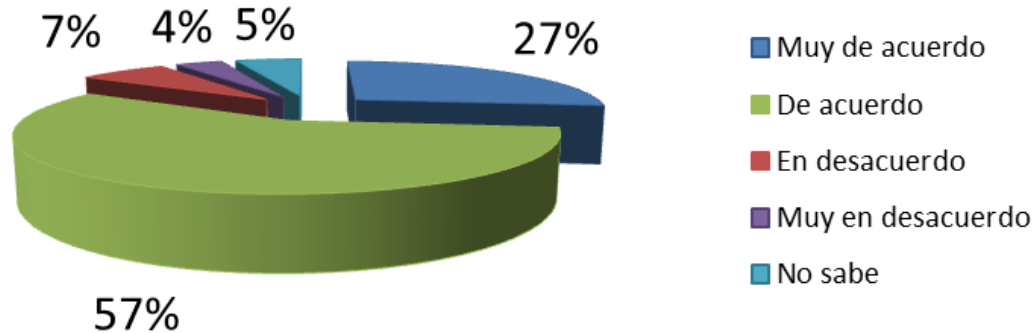
VALORES - RESULTADOS

Informe Diagnóstico



VALOR 1 TRANSPARENCIA 44%

Mi institución es transparente con la entrega de información a la ciudadanía.



El aspecto mejor evaluado fue la transparencia con la ciudadanía, con el 83,9% de respuestas positivas (“muy de acuerdo” y “de acuerdo”).

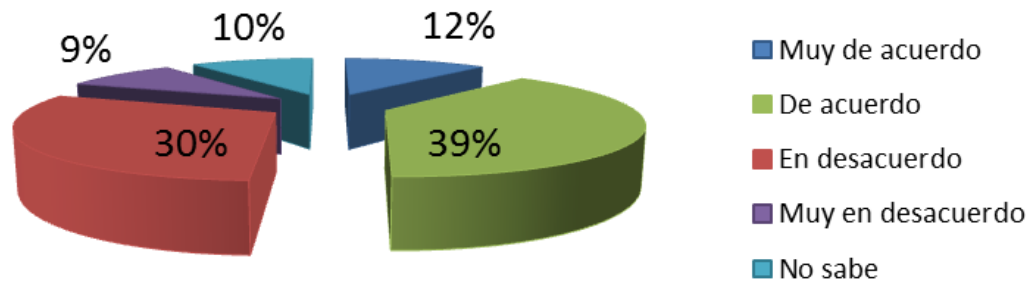


VALORES - RESULTADOS

Informe Diagnóstico

VALOR 1 TRANSPARENCIA 44%

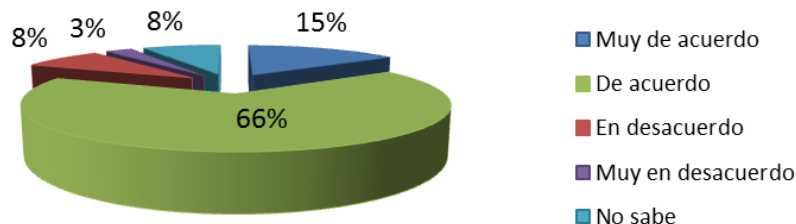
Mi institución es transparente respecto de las decisiones que afectan a los funcionarios (as).



Dentro de los compromisos institucionales con los y las funcionarios/as se evidencia que los que presentan evaluaciones más bajas, se vinculan con la estructura y los modos de funcionamiento Institucional, donde se señala la transparencia interna, como ámbito organizacional que debiese ser abordado para mejorar situaciones considerando el marco normativo y los recursos institucionales.

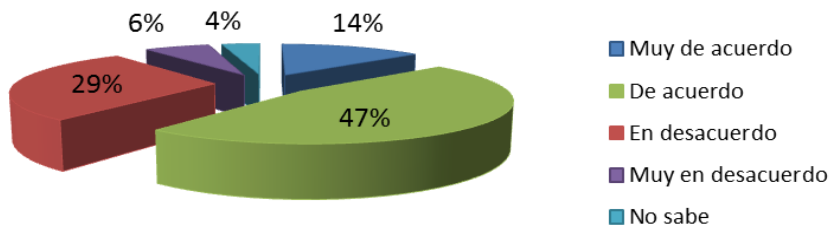


En mi institución el trabajo entregado a usuarios/beneficiarios destaca por su eficiencia y calidad.



En cuanto a los compromisos de los funcionarios/as con la institución, se evalúan positivamente aquellos aspectos que se vinculan directamente con su función y trabajo, como el trabajo entregado a usuarios/beneficiarios, mientras que las calificaciones disminuyen frente al trabajo en equipo: colaboración equitativa de todos y no atribución del trabajo ajeno.

Mi institución se destaca por trabajar en equipo.

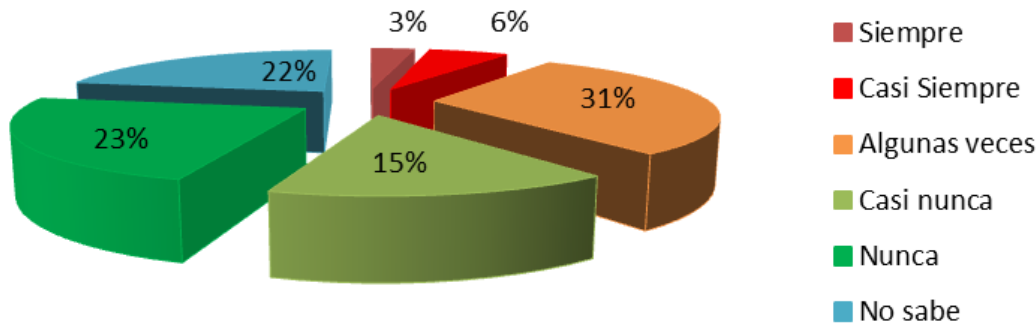


Se deberá considerar el reforzamiento del trabajo en equipo como un contenido importante, precisando qué significa trabajar colaborativamente y utilizando ejemplos.





Ocupar el tiempo de la jornada laboral para realizar otros trabajos o actividades personales.



Se consultó por la ocurrencia de siete faltas a la probidad: conflicto de intereses, uso de bienes institucionales en beneficio propio o de terceros, uso del tiempo de la jornada laboral en otros trabajos o actividades personales, uso del personal en beneficio propio, solicitar o aceptar regalos, realización de actividades políticas cuando se está ejerciendo la función pública y uso de bienes, vehículos y/o recursos institucionales en actividades políticas.

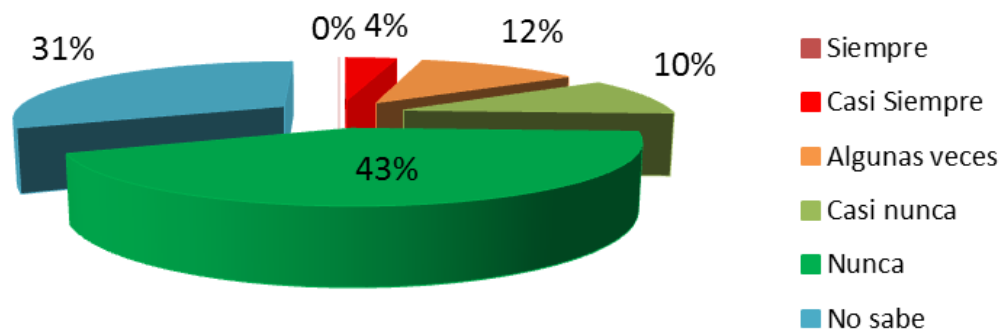
En general, los funcionarios/as desconocen o perciben una baja ocurrencia de **faltas a la probidad** en la Institución.

Las dos faltas que presentan menciones son ocupar el tiempo de la jornada de trabajo en asuntos personales y conflictos de interés.





Uso indebido de información reservada.



Frente a delitos funcionarios la mayoría de los encuestados declara que no sabe de aquellos o bien que no suceden. Algunos encuestados hicieron mención al “tráfico de influencias” y “el uso de información reservada”, temas que deben ser clara y detalladamente tratados.

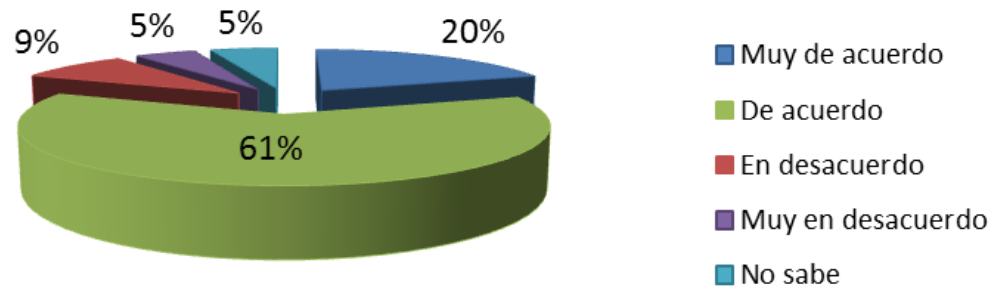
Si bien se percibe la ocurrencia aislada de faltas a la probidad y, en menor medida, de delitos funcionarios, la mayoría de los encuestados declara no haber realizado denuncias al respecto. Las principales razones para esto son el pensar que no cambiarán las cosas y el no contar con canales anónimos para hacerlo, por lo que debiera incorporarse y explicarse claramente los procedimientos de denuncia.



VALOR 4 EXCELENCIA 31%



En mi institución existe excelencia en el trabajo realizado.

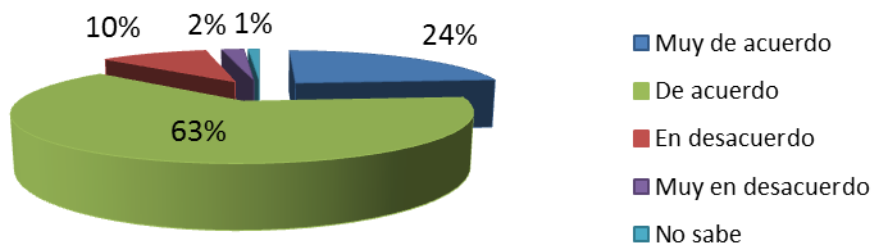


Tal como se señaló en el Valor EFICIENCIA, en cuanto a los compromisos de los funcionarios/as con la institución, éstos evalúan positivamente aquellos aspectos que se vinculan directamente con su función y trabajo (excelencia, eficacia y calidad), mientras que las calificaciones disminuyen frente al trabajo en equipo: colaboración equitativa de todos y no atribución del trabajo ajeno.



VALOR 5 RESPECTO 30%

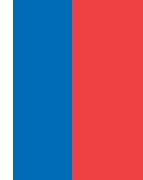
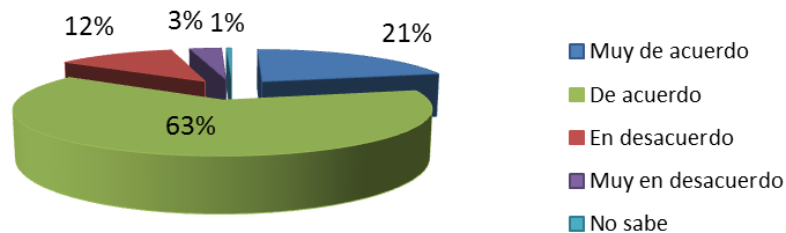
En mi institución las relaciones entre funcionarios (as) y sus jefaturas se basan en el respeto mutuo.

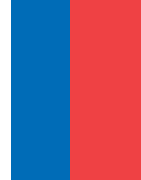


Dentro de las relaciones institucionales internas, específicamente de los compromisos de la Institución con los funcionarios/as, se establece que el respeto constituye una importante fortaleza. Los funcionarios/as declaran que en general se mantienen relaciones de buen trato y confianza tanto entre colegas como con las jefaturas.

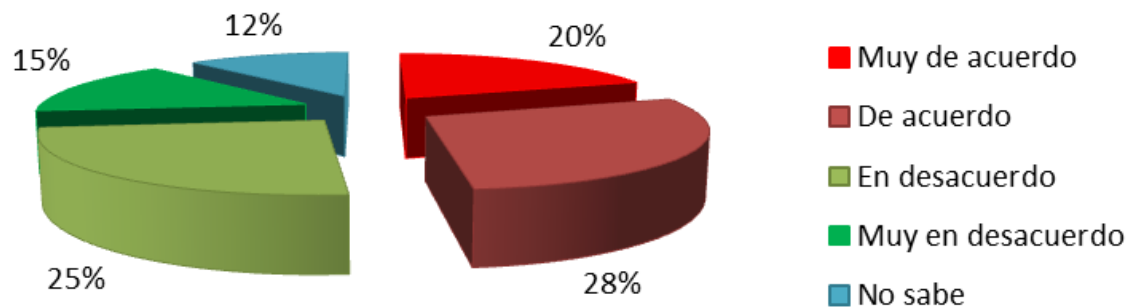
Los dos aspectos mejor evaluados son los vinculados a las relaciones basadas en el respeto entre colegas (84,8%) como con las jefaturas (86,6%).

En mi institución las relaciones entre colegas se basan en el respeto mutuo.





Está generalizada la cultura del rumor dentro de la institución.



Aparecen situaciones de acoso laboral entre pares, de rumores que afectan la sana convivencia y el clima laboral y de algunos malos tratos de jefaturas, fundamentalmente asociados a la forma de comunicación utilizada. Dado esto, se deberá señalar de manera clara y precisa qué se entiende por respeto.

La discriminación no es una problemática que aparece expandida y cuando aparece se vincula fundamentalmente al nivel de estudios y al sexo del funcionario/a. Se considera incorporar este aspecto, a fin de prevenir que pueda expandirse.

El respeto por el medio ambiente es el aspecto que recibe menores calificaciones, por lo que, se podrá considerar incorporarlo precisando las medidas de cuidado del medio ambiente con que se cuente (reciclaje, uso consciente de la energía, impresiones a dos caras, etc.).



CONCLUSIONES

Participación de los funcionarios en el diagnóstico fue considerada para la redacción del informe, como un reflejo de una realidad institucional que permite una identificación con lo señalado.

La construcción del Código de Etica considera la participación de todos/as a través de los enlaces o de cualquiera de los miembros del comité



COMITÉ

ROLES PARA LA CONSTRUCCION DE NUESTRO CODIGO



Encagada de enlace
Jefaturas
Encargadas



Encargada de
coordinación



Encargado
de difusión

**Fortalecer la
participación**



Encargado de
enlace socios
"UNIÓN"



secretaría

Construir

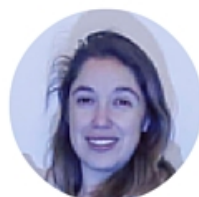
Motivar



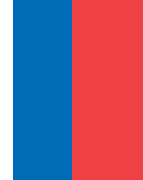
Encargada
de enlace
socios
"MINDHA"



Encargado de
Apoyo Legal



Encargada de
enlace ATTA



ETAPAS

para elaborar el Código de Ética

DIAGNOSTICO
ENCUESTA – FOCUS GROUP – VALORES – COMPENDIO NORMATIVO



ANALISIS DE RESULTADOS



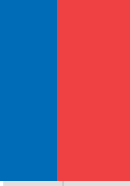
INFORME DIAGNOSTICO



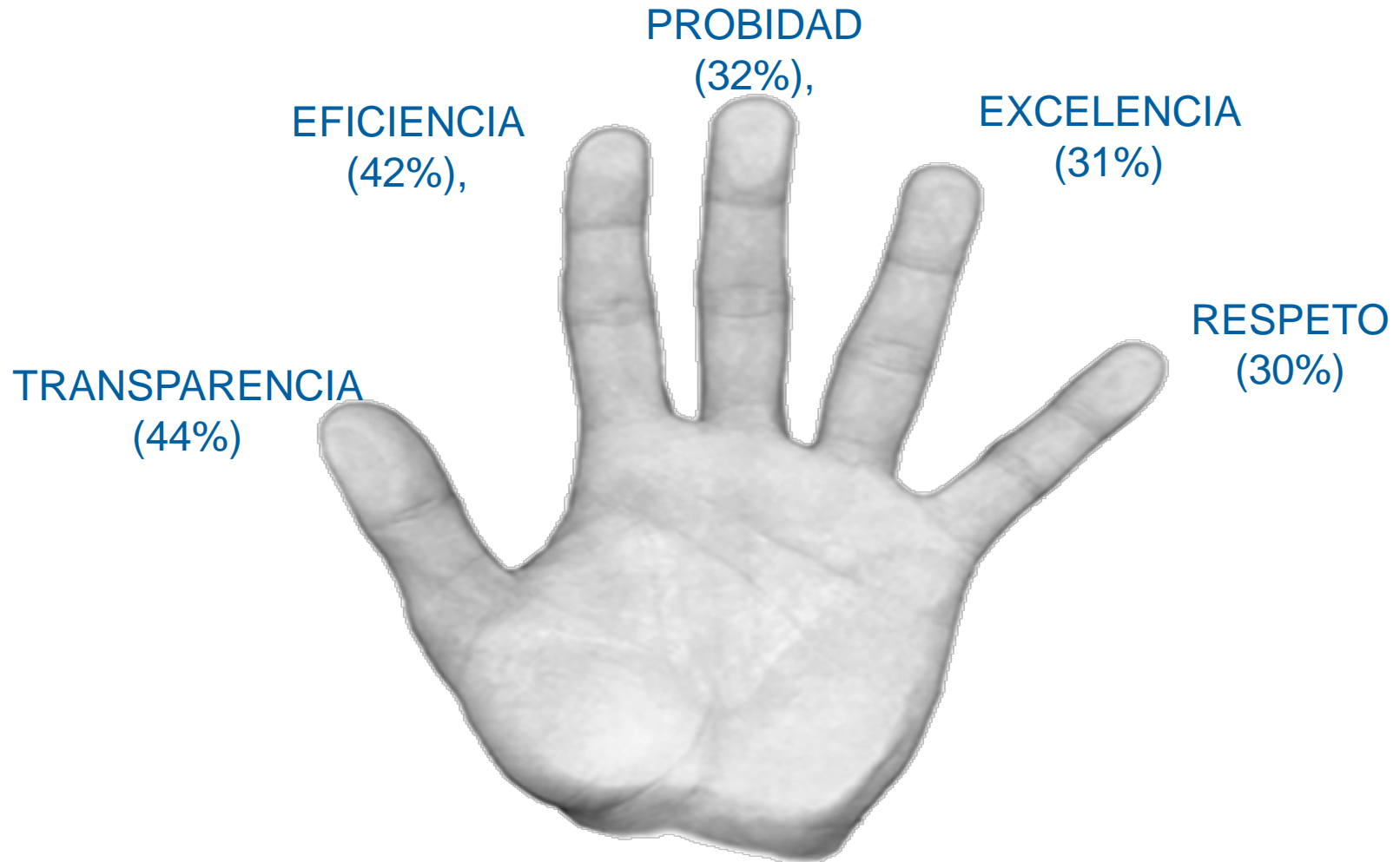
CONSTRUCCION DEL CODIGO DE ETICA
Formalización y publicación 30 de julio

VALORES - RESULTADOS

Informe Diagnóstico



NUESTROS VALORES



Muchas gracias



Gobierno
de Chile

Comité Código de Ética
Junio de 2016