

DEROGA RESOLUCIÓN N°3033 DEL
04.10.2018 Y APRUEBA NUEVO
CÓDIGO DE ÉTICA DEL GORE DE LOS
LAGOS.

RESOLUCIÓN EXENTA N° _____ /

PUERTO MONTT, 5574 /

15 DIC. 2018

VISTOS:

1. La Resolución N°3033 del 04.10.2018 que aprueba el Código de Ética del Gobierno Regional de Los Lagos;
2. La Ley N°18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado;
3. La Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo;
4. La Ley N°19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado;
5. La Ley N°20.880, sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses;
6. La Ley N°19.628, sobre Protección de la vida Privada
7. Oficio Gabinete Presidencial N°1025 del 19 de mayo de 2015 que solicita propuestas y lineamientos para la redacción de un Código de Ética de la Función Pública.
8. Oficio circular N°3 del 10.02.2016 del Ministerio de Hacienda, cuya materia es la Planificación para la elaboración e implementación de Códigos de Ética en los Servicios Públicos.
9. Oficio Ord. N°1316 del 27.06.2017 del Ministerio de Hacienda, que Informa acciones vinculadas a la implementación del Sistema de Integridad en cada Institución Pública.
10. Resolución N°3238 del 06 de octubre de 2017, que aprueba Manual de Prevención de Lavado de Activos, Delitos Funcionarios y Financiamiento del Terrorismo del GORE de los Lagos.
11. Resolución N°660 del 23.03.2018, que crea el Comité de Integridad del GORE de Los Lagos.
12. Resolución N°636 del 23.04.2018, que designa al coordinador de Integridad del GORE de Los Lagos;
13. Resolución N°0394 del 22.02.2019, que integra al nuevo presidente de la Asociación de funcionarios del GORE de Los Lagos;
14. Resolución N°547 del 13.02.2023, que modifica asesores del Comité del GORE de Los Lagos;
15. Resolución N°548 del 13.02.2023, que modifica integrantes del GORE de Los Lagos;

16. Resolución N°1664 del 18.05.2023, que integra suplentes del GORE de Los Lagos;
17. Resolución N°4316 del 30.12.2022 que aprueba convenio de Colaboración entre la Contraloría General de la República y el Gobierno Regional de Los Lagos para el uso de herramientas de apoyo a la Gestión Institucional.
18. La Resolución N°7, de fecha 29 de marzo de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón;
19. El Acta de Proclamación del Tribunal Calificador de Elecciones de fecha 09 de julio del 2021, que proclama como Gobernador de la Región de Los Lagos a don PATRICIO VALLESPIN LÓPEZ, y las facultades que le otorga la Ley;
20. Las facultades contenidas en el DFL 1-19175/2005, del Ministerio del Interior; Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que fija el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N°19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional.

CONSIDERANDO:

1. La necesidad de contar con un instrumento de gestión que sirva de guía en el actuar de los funcionarios/as, sean de los escalafones administrativos, auxiliares, técnicos, profesionales y directivos, para garantizar una administración pública que está preocupada del desempeño ético, transparente y probo;
2. Las observaciones realizadas por La Contraloría General de la República y el Comité de Integridad del GORE de Los Lagos al Código de Ética, citado en el punto N°1 de los VISTOS del presente documento;
3. Los resultados de la encuesta del diagnóstico sobre integridad aplicado a los funcionarios /as del GORE de Los Lagos;
4. El Informe sobre el Taller Ágil aplicado por Contraloría General de la República a los funcionarios/as del GORE de Los Lagos;
5. El Informe de Recomendaciones al Sistema de Integridad del Gobierno Regional de Los Lagos, del mes de mayo de 2023.

RESUELVO:

1. Dejar sin efecto la Resolución N°3033 del 04 de octubre de 2018 que aprueba el Código de Ética del GORE de Los Lagos.
2. APRUÉBASE nuevo Código de Ética del GORE de Los Lagos, que a continuación se presenta, y aplíquese a contar de la fecha de la completa tramitación de la presente resolución.

CÓDIGO DE ÉTICA.

INTRODUCCIÓN.

Es bien sabido que los criterios de conductas éticas son el pilar fundamental en el desarrollo y buen funcionamiento de una institución, condición indispensable para obtener y entregar confianza y credibilidad en el desempeño organizacional.

Toda administración debería proporcionar conductas probas y transparentes, tanto a sus funcionarios/as como público en general, es por ello que se necesita demostrar coherentemente comportamientos honestos y éticos en cada una de las situaciones presentes del organismo.

Conforme a la aplicación de la encuesta diagnóstica de Integridad aplicada en nuestro Servicio, se pudo detectar que los funcionarios/as identifican los siguientes valores como primordiales para hacer nuestro trabajo: probidad, transparencia, eficiencia, responsabilidad, respeto, entre otros.

El presente Código de Ética es un documento de gestión, de consulta y orientación para planificar, desarrollar, evaluar y ejecutar nuestro trabajo. Se establecen lineamientos de pautas de conductas que deberá ser respetado por la jerarquía y sus colaboradores. También se encontrará en su estructura, la descripción de procedimientos a seguir para los siguientes casos: que una persona funcionaria tenga **dudas** sobre el código, presente un **dilema ético** que requiera orientación o **denunciar** un incumplimiento del Código de Ética.

En la parte final, se entrega un glosario con conceptos fundamentales que se encuentran en este Código.

MENSAJE DEL GOBERNADOR DEL GOBIERNO REGIONAL

¡Equipo del Gobierno Regional!

Me complace compartir con ustedes este nuevo Código de Ética que se convierte en un nuevo pilar fundamental de nuestras instituciones: el Sistema de Integridad.

Tener un Código de Ética claro, nos permite asegurarnos que trabajamos con líderes del servicio público que inspiran con su conducta ética, una estructura que funcione sin fisuras, asegurar el cumplimiento de esas reglas, establecer vías de comunicación abiertas y canales para hacer consultas o reportar cualquier desviación de estos valores.

Juntos, estamos construyendo un entorno donde la integridad y la ética son los pilares prioritarios y trascendentales para garantizar el buen funcionamiento de lo que es la integridad. Porque juntos y juntas, seguimos cuidando y creando nuestro país.

ASPECTOS GENERALES.

¿A quiénes aplica el Código de Ética del Gobierno Regional de Los Lagos?

Todas las personas funcionarias de la Institución, sin distinción y discriminación de ningún tipo, independiente del tipo de contrato de trabajo que tengamos con el Gobierno Regional (honorarios, contrata o planta), debemos practicar y respetar las normas de comportamiento y conductas que se desprenden y detallan en nuestro Código de Ética. Asimismo, también dar a conocer y manifestar que el contenido del documento no sólo va dirigido a los servidores del GORE, sino que va a estar a disposición de nuestros demandantes externos/as y por ende el respeto a su aplicación se espera que sea recíproco. Es muy importante que la implementación de nuestro Código de Ética sea participativa, es decir, que todos/as nos involucremos en su contenido, y por ende aceptado y respetado íntegramente.

Justificación.

El Gobierno Regional de Los Lagos presenta este documento a sus funcionarios/as del GORE Los Lagos como un compendio resumido sobre los principios y valores fundamentales que se esperan en la conducta de los/as funcionarios/as de la Administración Pública. Al respecto es importante destacar que del análisis de las distintas leyes y reglamentos que regulan el trabajo de los funcionarios/as públicos/as se encuentran una serie de valores que forman la base de la ética pública. Esto quiere decir, que los valores son objetivos y determinantes en la forma de hacer nuestro trabajo, éstos no dependen del arbitrio de cada persona ni de la particular forma de ver la vida de cada uno/a. Debemos señalar que los valores se descubren en el funcionamiento de las organizaciones humanas, que éstos son esenciales para la calidad de los resultados de los servicios que entrega el GORE, como también permiten salvaguardar las relaciones interpersonales, aspecto que termina siendo el más complejo de conducir para el éxito de una sociedad. Esto quiere decir que con buenas relaciones humanas todas las tareas se hacen posibles, aún las más complejas; sin embargo, con malas relaciones humanas las tareas más simples se tornan difíciles e incluso inejecutables. La ética descubre que las relaciones humanas se conducen a través de la buena convivencia y ésta se desarrolla a través de valores instalados en la conducta de cada persona que pertenece al Servicio.

MISION Y VISION.

MISIÓN INSTITUCIONAL:

"Ejercer la administración superior de la región, liderando la planificación, coordinando la inversión pública y financiando iniciativas que contribuyan al desarrollo sustentable, armónico y equitativo de la región, sus territorios y habitantes de la Región de Los Lagos".

LA VISION INSTITUCIONAL:

"La Visión del GORE está en su función de administración superior de la Región y con un objetivo de propender el desarrollo social, cultural y económico de ella". En la Estrategia de Desarrollo Regional, nuestra Institución se ve al año 2030, como una institución pública que ha recogido los nuevos lineamientos de las reformas legales de los Gobiernos Regionales del país, apoyados en la experiencia acumulada desde sus inicios. Esto significa que se espera una institución, con un nivel de madurez que le permita entender que su principal función es entregar un servicio público de calidad a nuestros/as conciudadanos/as, con una conducta ética intachable, proba y dedicada.

"En síntesis, la visión contempla que la Región de Los Lagos, al año 2030, alcance un desarrollo sustentable, favoreciendo una mejor integración social, cultural, económica y ambiental en los ámbitos urbano y rural. A su vez, se apuesta por consolidar un liderazgo en la macrozona sur-austral, sostener un sistema económico-productivo competitivo con mayor nivel de diversificación y valor agregado, considerando la imperiosa necesidad de un ordenamiento territorial y planificación urbana que responda al desafío de adaptación al cambio climático, protegiendo su patrimonio natural y cultural". (EDR/2021)

La estrategia es hacer una práctica permanente de estos valores que ya han sido identificados en el GORE y lograr incorporar y contagiar a aquellos/as que no se sientan tan motivados/as a reconocerlos.

Debemos realizar una cadena de valores eficiente, donde los/as funcionarios/as podamos lograr identificar los objetivos de la Institución. Es imprescindible desarrollarlos dentro de un ambiente de bienestar, trabajar y planificar en grupo las tomas de decisiones, fortaleciendo la confianza mutua y participar equitativamente, permitiendo demostrar con iniciativas que la gestión de los procesos es para el bien y satisfacción de la Institución y de sus proveedores, clientes, beneficiarios/as y usuarios/as.

Buscamos enfocar y vivir nuestra misión bajo normas básicas establecidas de comportamiento ético tanto en lo personal como profesional. Es muy importante que todos/as nos informemos, comprendamos, reflexionemos, cumplamos su contenido y nos comprometamos a orientar nuestra vida diaria y nuestras relaciones, tomando como base nuestros valores institucionales. Al ser signatario/a de este Código todos/as adquirimos la responsabilidad y el compromiso de practicar con la esencia del mismo, todos sus principios y

valores.

PRINCIPIOS ÉTICOS DE LA INSTITUCIÓN Y SUS VALORES.

PRINCIPIOS:

- **Principio de probidad.**

Los/as funcionarios/as del GORE deberán realizar su trabajo con una conducta funcionaria moralmente intachable, resguardando la imagen de la institución tanto en la vida pública como en la privada, con una actitud de entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, anteponiendo el interés público por sobre el personal.

- **Principio de transparencia y de publicidad.**

Los/as funcionarios/as del GORE deben realizar su trabajo de acuerdo a procedimientos objetivos, establecidos por el servicio con anterioridad a la toma de decisiones y dados a conocer al público usuario/a en forma oportuna, con todos los antecedentes puestos a disposición de quién los requiera y con los principales documentos y procesos publicados por los medios de acceso al público.

- **Principio de servicialidad.**

El Estado está al servicio de las personas, por tal motivo los/as funcionarios/as del GORE orientamos nuestro trabajo a la solución de problemas del público que se nos presenta. En caso de no poder dar una solución al problema que plantea algún/a ciudadano/a, se orientará con respeto y buen trato hacia dónde debe dirigirse para ser atendido/a.

- **Principio de igualdad y equidad de género.**

El GORE de los Lagos da igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres y hombres.

Como muy bien lo establece la Constitución Política del Estado de Chile, "todas las personas son iguales ante la ley". En Chile no existen grupos privilegiados, por lo tanto, no pueden existir discriminaciones de sexo, de género, religiosas, políticas, sociales ni económicas. El GORE da igualdad de oportunidades con un trato digno y respetuoso a sus funcionarios/as.

- **Principio de legalidad.**

Los/as funcionarios/as del GORE actuamos de acuerdo a la ley y sus procedimientos, por lo tanto, nuestras acciones y decisiones están orientadas por el mandato de la ley, reglamentos, instructivos y resoluciones; teniendo presente que la Administración pública es jerárquica y estructurada.

- **Principio de abstención.**

Los/as funcionarios/as del GORE se abstienen de intervenir en procedimientos administrativos que se encuentren comprometidos con asuntos personales o vinculados a procesos que impliquen familiares, amistad íntima o enemistad

manifiesta, o haber trabajado como perito y cuya decisión sea pronunciarse sobre su propio trabajo. El actuar de acuerdo a este principio busca garantizar la objetividad en los procesos.

- **Principio de consecuencia.**

La toma de decisiones para las políticas públicas, inversiones, gestión de recursos humanos y todo el quehacer que tenga por mandato el Gobierno Regional debe considerar los valores de nuestra institución, los principios establecidos en el presente código y el Bien General de la Institución y el de los ciudadanos de nuestra región.

- **Principio de respeto por la dignidad y derechos de las personas, por el entorno y el medio ambiente.**

El GORE de Los Lagos contribuye a la promoción de los derechos y el respeto por la dignidad de cada persona. Los/as funcionarios/as del GORE son respetuosos de su entorno y valoran un lugar de trabajo limpio y aseado. Del mismo modo, se tiene conciencia del cuidado del medio ambiente para que esté libre de contaminación.

Valores presentes en el GORE de Los Lagos.

Los valores que se han identificado en el GORE de Los Lagos, son acordes a los encontrados en la ética pública, en el marco legislativo que regula la administración pública y lo que la ciudadanía espera de los/as funcionarios/as públicos/as. Se mencionan los siguientes:

- **PROBIDAD:** Nuestro trabajo se desarrolla con honestidad y honradez, anteponiendo el interés público al interés personal, lo que implica comprometer una conducta funcionaria moralmente intachable en el desempeño de nuestro cargo.
- **TRANSPARENCIA:** "La función pública se ejercerá con transparencia de manera que permita y promueva el conocimiento de los procedimientos, contenidos y fundamentos de las decisiones que se adopten en el ejercicio de ella". Por lo tanto, ponemos en conocimiento de la opinión pública nuestro trabajo a través de la página web de nuestro servicio y de todos aquellos mecanismos viables que faciliten el acceso de los/as ciudadanos/as al Gobierno Regional de Los Lagos.
- **EFICIENCIA Y EFICACIA:** El trabajo se desarrolla cumpliendo metas que involucran nuestro compromiso, con plazos de cumplimiento, medios de verificación y haciendo uso racional de los recursos del Estado.
- **RESPONSABILIDAD:** implica la disposición permanente para responder en todas las funciones y tareas de nuestro trabajo, de acuerdo a las

indicaciones dadas por la jefatura y las disposiciones legales y reglamentarias que corresponde. Estamos conscientes que haciendo nuestro trabajo tenemos una responsabilidad administrativa a la que debemos responder, lo que implica que nuestro actuar es acorde a la ley y su reglamento.

- **RESPECTO:** Se manifiesta en el actuar para realizar nuestro trabajo, teniendo a la vista y cumpliendo con la Ley, los Reglamentos y procedimientos autorizados para el ejercicio público; pero también se da el respeto en las relaciones humanas, considerando la honra de las personas y la de su familia, protegiendo su vida personal y datos sensibles.

Compromisos y conductas Éticas en el Gobierno Regional de Los Lagos.

De acuerdo a los valores éticos presentes en la Institución, podemos señalar las siguientes conductas y compromisos tanto del Gobierno Regional de Los Lagos con sus funcionarios/as, como de nosotros/as con nuestra Institución y con el medio ambiente:

I. Compromiso de la Institución con los funcionarios:

Para el desarrollo íntegro y próspero de la convivencia organizacional, es fundamental que nuestra Institución proporcione un ambiente laboral óptimo respetando la dignidad y los derechos de sus funcionarios/as, actuando con estricto apego a las normas y reglamentos por la cual se rige nuestro GORE, complementado con los valores éticos fundamentales.

Conductas Generales y Apropriadas:

- ▶ El GORE reconoce a todas las personas que trabajan en esta institución sus derechos fundamentales señalados en el Estatuto Administrativo, entregando condiciones que promueven y desarrollan la dignidad funcionaria.
- ▶ Nos preocupamos de la formación y capacitación de los funcionarios/as del GORE de Los Lagos de acuerdo a un Plan Anual de Capacitación que incluye entre otras materias al Código de Ética, al Manual de Prevención Sobre Delitos Funcionarios, Lavado de Activos y Financiamiento del terrorismo.
- ▶ Proporcionamos un ambiente laboral de igualdad y compañerismo para una propicia relación de jefaturas y colaboradores/as.
- ▶ Rechazamos absoluta y categóricamente el acoso laboral, a los que pueden ser sometidos algunos/as funcionarios/as, ya sea por un trato hostil o humillante desencadenando problemas emocionales y profesionales.
- ▶ Rechazamos la acción discriminatoria como un todo, puesto que es una conducta sistemáticamente injusta y desigual, internamente y externamente.
- ▶ Rechazamos cualquier conducta indebida y violenta con requerimientos de

carácter sexual, puesto que afecta a la dignidad de la persona perjudicando el ambiente laboral de la Institución.

- ▶ Respetamos como un derecho primordial de los/as funcionarios/as de planta, la denominada carrera funcionaria, que garantiza la igualdad de oportunidades, participando en las actividades de capacitaciones y perfeccionamiento, como asimismo en promociones y ascensos.
- ▶ Propiciamos instancias participativas al interior del GORE Los Lagos, generando espacios para una interacción recíproca de jefaturas y funcionarios/as.
- ▶ Reconocemos el profesionalismo y compromiso de las labores realizadas por los/as funcionarios/as de la Institución.
- ▶ Considerando las necesidades de mejora continua del desempeño laboral de las personas que trabajan en el GORE y del espíritu de superación de las mismas, es que brindamos **accesos** y facilidades necesarias para el desarrollo profesional, promoviendo y solicitando cursos de capacitación.
- ▶ Tenemos que proteger la salud ocupacional de lo/as funcionarios/as, velando por su seguridad y la de su entorno.
- ▶ Damos cumplimiento a las leyes, normativas vigentes y regulaciones laborales.

Ejemplo:

- Si un/a funcionario/a le informa a su superior que en su lugar de trabajo no se están dando las condiciones necesarias para realizar sus funciones, es obligación de su superior jerárquico tomar las medidas necesarias, para dar solución a su problema.
- Si un funcionario/a es acusado a la Institución por alguna falta administrativa o de otra índole, este tiene derecho a ser escuchado, defendido y tratado como una persona inocente hasta que se demuestra lo contrario a través del procedimiento disciplinario correspondiente.
- Si una funcionaria/o es maltratado o acosado laboral o sexualmente, la institución activará los protocolos de protección, investigación y sanción correspondiente para un adecuado ambiente laboral.

II. Compromiso de los/as funcionarios/as con la Institución:

Somos responsables de ejercer nuestros cargos y funciones actuando dentro del marco jurídico, moral y civil, ajustados a procedimientos de acuerdo a las normativas vigentes, con apego a los principios y valores por los cuales se rige nuestra Institución.

Conductas Generales y Apropiadas:

- ▶ Se hace uso de los bienes y servicios que entrega la institución con responsabilidad y fiel apego a la normativa legal vigente para cada uno de recursos que forman parte de su patrimonio y de los derechos funcionarios a los que se acogen.
- ▶ De acuerdo a La Ley de Probidad en la función pública y prevención de conflictos de intereses, los que somos sujetos obligados, realizamos nuestra

declaración de patrimonio y de intereses en la plataforma de la Contraloría General de la República, en los plazos que corresponde.

- ▶ Empleamos nuestro tiempo de jornada laboral, solamente para dar cumplimiento a las funciones propias de nuestro cargo dentro de la Institución, respetando la puntualidad en el ingreso y el horario de trabajo, desarrollando nuestras actividades con absoluto **Profesionalismo**, aplicando oportunamente el cumplimiento de tareas asignadas.
- ▶ No intervenimos en asuntos en los que tengamos un interés personal. Desarrollamos nuestro trabajo observando una conducta funcionaria intachable, con un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular.
- ▶ Desarrollamos nuestro trabajo con estricto apego a la ley, su reglamentos y procedimientos autorizados por Contraloría General de la República. Tenemos que denunciar todo hecho ilícito que funcionarios/as de la Institución cometan.
- ▶ Rechazamos el tráfico de influencia, constituyendo una conducta prohibida y sancionada moralmente y que es contraria al principio del ejercicio adecuado del cargo.
- ▶ Damos un correcto uso a la información reservada de la Institución, resguardándola y protegiéndola, respetando en todo momento los canales oficiales establecidos para solicitar y/o proporcionar información.
- ▶ Conocemos, respetamos y cumplimos las normativas y reglamentos de nuestra Institución.
- ▶ Actuamos y ejercemos con estricto apego nuestro derecho dentro del ámbito de nuestras competencias y atribuciones.
- ▶ Fomentamos conductas que promuevan una cultura ética y de calidad en nuestro Servicio.
- ▶ Actuamos sobre la base de los principios y valores de nuestra Institución manteniendo una conducta honesta e imparcial en el desarrollo y entrega de nuestros servicios.
- ▶ Aseguremos siempre que el desarrollo de cada una de nuestras acciones para lograr los objetivos sea sobre la base de la **Transparencia**.
- ▶ Actuemos más allá de lo impositivo y concibamos un Compromiso, aceptando los objetivos con la disposición de trabajar y sumarse al esfuerzo en equipo para alcanzar las metas propuestas en la Institución.
- ▶ Nuestro entorno laboral, y por qué no decir nuestra Institución, como un todo debe estar influenciada por una fortaleza moral basada en la **Confianza**, que nos hace construir relaciones de amistad y armonía.

Ejemplos:

- *Un/a funcionario/a efectuó una salida a terreno, haciendo un cometido funcionario para indicar horario de salida y llegada. No se cumplió en su totalidad dicho cometido, avisando oportunamente al departamento encargado para efectuar la modificación y el pago correspondiente.*
- *Una funcionaria/o se tomó más tiempo del destinado a colación y así lo informó a su jefatura, compensó esta falta, laborando tiempo extra después de la jornada de trabajo.*
- *Un funcionario/a se entera de una situación que afecta la imagen de su servicio,*

procede a informar al Departamento que corresponde, la información mal registrada para su respectiva revisión y corrección, y no da a conocer a terceros este hecho para sacar provecho de la situación.

- *Un funcionario/a se abstiene de participar en el proceso de evaluación de propuestas de una licitación pública por tener un oferente que tiene parentesco de consanguinidad, situación que da a conocer por escrito a su Jefe Superior.*
- *Un/a funcionario/a que registra su asistencia a trabajar a través del Libro de Asistencia, firmando hora de entrada y de salida en forma manual y por escrito, lo hace con honestidad registrando las horas en que efectivamente llega y se retira.*
- *Un funcionario/a del GORE de Los Lagos que hace uso de una licencia médica es porque efectivamente se encuentra enfermo y en proceso de tratamiento médico.*

III. Compromiso en relación con usuarios/as externos, (beneficiarios, proveedores y otros Organismo del Estado):

Conductas Generales y Apropiadas:

- Garantizamos un trato respetuoso e igualitario, estamos comprometidos en entregar un servicio digno, donde se distinga el profesionalismo y transparencia en el desarrollo de nuestras funciones.
- Brindamos un servicio accesible y confiable.
- No recibimos regalos ni beneficios: los regalos, hasta aquellos de un valor bajo pueden crear la percepción de influencia indebida, por lo que nosotros no aceptamos ningún tipo de obsequio. Sólo es posible recibirlos como donativos oficiales o de cortesía, por ejemplo, materiales en una capacitación.
- Rechazamos categóricamente cualquier acto de soborno o cohecho. No aceptamos pagos indebidos que pudieran ofrecer nuestros usuarios para lograr ciertas preferencias o beneficios.
- La información que entregamos es transparente. Consideramos que el acceso a la información pública es un derecho humano por lo que respetamos y otorgamos ésta a través de la página de Transparencia Activa y dando respuesta a las solicitudes de información que se presentan a nuestro servicio dentro de los plazos establecidos.
- No aceptamos tráfico de influencia. Reconocemos para nuestro trabajo las instrucciones dadas por autoridades válidamente investidas en sus cargos, de acuerdo a procedimientos aprobados y a través de los conductos regulares establecidos.
- Ofrecemos a los/as usuarios/as un trato cordial atendiendo y orientando sus requerimientos, siempre apegados a las normativas legales vigentes.

Ejemplos:

- *Un/a usuario/a externo llegó al servicio de forma prepotente y con una conducta agresiva, consultando por el Depto. de pago a proveedores, el/la funcionario/a de forma oportuna y cordial, orientó amablemente al usuario dónde debía dirigirse.*
- *Un/a funcionario/a recibió un obsequio de un/a usuario/a por lo diligente que había sido en el trámite solicitado. Este a su vez, se negó a aceptarlo, puesto que estaba sólo ejerciendo sus funciones*

IV. Compromiso en relación con el Medio Ambiente:

Debemos exigirnos en mantener conciencia que existe una estrecha relación entre nosotros/as como individuos y nuestro entorno natural. Para ello precisamos un compromiso individual, social, natural, laboral e integral, puesto que significa nuestro presente y futuro.

Conductas Generales y Apropriadas:

- En todo el GORE mantenemos contenedores, que son aptos para el reciclaje de papel.
- Realizamos un uso racional de los recursos básicos que nos proporciona la Institución para el funcionamiento de nuestra oficina.
- La basura es desechada en sus respectivos contenedores, separando plásticos y orgánicos.

Ejemplos:

- *Una funcionaria sale a fumar en un lugar abierto y apto, al terminar su cigarro, las colillas de éstos las botan en recipientes especiales para ello.*
- *Las personas que trabajan en nuestra institución apagan las luces cuando salen de sus oficinas, apagan los calefactores y equipos al retirarse a sus casas.*
- *Las personas que trabajan en el GORE, después de ocupar el baño, dejan las llaves de agua cerrada, se preocupan que el estanque del WC no quede con agua corriendo y dejan el recinto limpio y ventilado.*

V. Conductas especificadas en el Estatuto Administrativo.

Consideramos importante señalar que este Código de Ética recoge todas las conductas especificadas en los Títulos III y IV del Estatuto Administrativo, referente a las "Obligaciones de los funcionarios", "De las Prohibiciones, de los Deberes y de los Derechos Funcionarios". Hay que considerar que toda conducta prohibida en las leyes, como todas aquellas que las leyes mandan o permiten, son acordes al Código de Ética. Se considera fundamental especificar lo que señala el Estatuto Administrativo en los puntos señalados:

1. OBLIGACIONES FUNCIONARIAS:

- a. Desempeñar personalmente las funciones del cargo en forma regular y continua, sin perjuicio de las normas sobre delegación;
- b. Orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución y a la mejor prestación de los servicios que a ésta corresponde;
- c. Realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución;
- d. Cumplir la jornada de trabajo y realizar los trabajos extraordinarios que ordene el superior jerárquico;
- e. Cumplir las destinaciones y las comisiones de servicio que disponga la autoridad competente;

- f. Obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico;
- g. Guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales;
- h. Observar una vida social acorde con la dignidad del cargo;
- i. Proporcionar con fidelidad y precisión los datos que la institución le requiera relativos a situaciones personales o de familia, cuando ello sea de interés para la Administración, debiendo ésta guardar debida reserva de los mismos;
- j. Denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario presta servicios, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente de aquéllos que contravienen el principio de probidad administrativa regulado por la ley N° 18.575.

2. DERECHOS FUNCIONARIOS:

- a. Todo funcionario/a tendrá derecho a gozar de estabilidad en el empleo
- b. Ascender en el respectivo escalafón, salvo los cargos de exclusiva confianza;
- c. Participar en los concursos;
- d. Hacer uso de feriados, permisos y licencias;
- e. Recibir asistencia en caso de accidente en actos de servicio o de enfermedad contraída a consecuencia del desempeño de sus funciones,
- f. Participar en las acciones de capacitación, de conformidad con las normas del presente Estatuto.
- g. Asimismo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley y de
- h. Protección a la maternidad, de acuerdo a las disposiciones del Título II, del Libro II, del Código del Trabajo.
- i. Los funcionarios/as tendrán derecho, además, a ser defendidos/as y a exigir que la institución a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los/as injurien o calumnien en cualquier forma.

3. OBLIGACIONES DE LAS AUTORIDADES Y JEFATURAS.

- a. Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, endiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b. Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c. Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando

permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

4. PROHIBICIONES FUNCIONARIAS

- a. Ejercer facultades, atribuciones o representación de las que no esté legalmente investido, o no le hayan sido delegadas;
- b. Intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tengan interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos hasta el tercer grado inclusive o por afinidad hasta el segundo grado, y las personas ligadas a él por adopción;
- c. Actuar en juicio ejerciendo acciones civiles en contra de los intereses del Estado o de las instituciones que de él formen parte, salvo que se trate de un derecho que atañe directamente al funcionario, a su cónyuge o a sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o por afinidad hasta el segundo grado y las personas ligadas a él por adopción;
- d. Intervenir ante los tribunales de justicia como parte, testigo o perito, respecto de hechos de que hubiere tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones, o declarar en juicio en que tenga interés el Estado o sus organismos, sin previa comunicación a su superior jerárquico;
- e. Someter a tramitación innecesaria o dilación los asuntos entregados a su conocimiento o resolución, o exigir para estos efectos documentos o requisitos no establecidos en las disposiciones vigentes;
- f. Solicitar, hacerse prometer o aceptar donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza para sí o para terceros;
- g. Ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada de trabajo o utilizar personal, material o información reservada o confidencial del organismo para fines ajenos a los institucionales;
- h. Realizar cualquier actividad política dentro de la Administración del Estado o usar su autoridad, cargo o bienes de la institución para fines ajenos a sus funciones;
- i. Atentar contra los bienes de la institución, cometer actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o disminuyan su valor o causen su deterioro, y
- j. Incitar a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o participar en hechos que las dañen.

MECANISMOS DE CONSULTAS Y DENUNCIAS.

CONSULTAS: Es muy importante acotar que el Gobierno Regional de Los Lagos, registra un mecanismo que permite a los/as funcionarios/as, la posibilidad de realizar consultas respecto del contenido del Código de Ética, o bien si nos vemos enfrentados/as a un conflicto ético o de probidad. Para ello contamos con el correo electrónico comitedeintegridad@goreloslagos.cl Cada consulta o denuncia deberá ser presentada con el formulario respectivo y se garantizará la reserva de la identidad de la persona que la realiza. Las consultas y dudas pueden ser presentadas en el

siguiente link:

<https://integridad.gorelосlagos.cl/formulario-de-consultas/>



FORMULARIO DE CONSULTA



NOMBRE		APELLIDOS	
CORREO		TELÉFONO	
CONSULTA			
FIRMA			

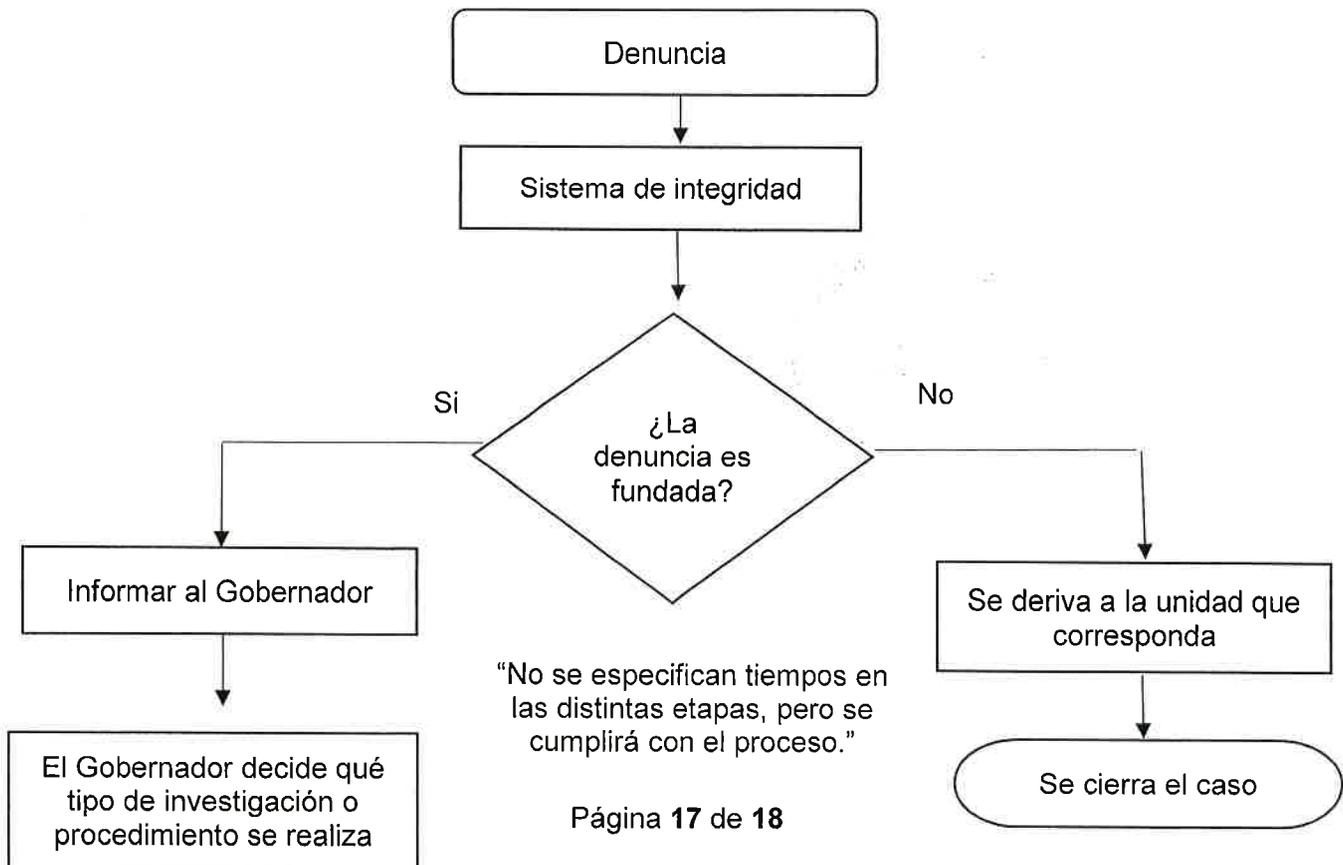
DENUNCIAS: La obligación de todos/as nosotros/as como funcionarios/as, es que, si estamos en conocimiento de acciones u omisiones que estén en conflicto con los valores y compromisos consignados en este código, es informar a la jefatura directa como primera acción recomendada. Si por alguna razón, requerimos de mayor

FLUJOGRAMA

Flujograma sobre una consulta o dilema ético ante el comité de integridad



Flujograma de denuncia por una falta de ética ante el comité de integridad



SANCIONES

El incumplimiento a este Código en relación a las normas legales, puede ocasionar que incurramos en responsabilidad administrativa. En tal caso, corresponderá instruir un proceso sumarial, con las consecuencias que este puede conducir. A veces, los hechos que dan lugar a la responsabilidad administrativa, también pueden originar responsabilidad civil o penal.

GLOSARIO DE CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

Ética: Disciplina que estudia la moral y las relaciones humanas con el fin de explicar la influencia de los principios y valores en la vida humana. Por Tal motivo se descubren valores éticos para la vida en sociedad y el trabajo.

Moral: Viene del latín mores y significa costumbre. Esta dentro de los márgenes que la sociedad considera como conductas socialmente aceptables y las que son socialmente rechazadas.

Sistema: conjunto de partes y procesos que interactúan para el logro de un objetivo.

Integridad: viene del latín in-tangere que significa intocable. Se refiere a una virtud que consiste en la capacidad de mantenerse incorruptible e intacto. Para nuestro código consiste en la instancia de dar vida a los valores esenciales.

Corrupción: acto de corromper o corromperse. Consiste en echar a perder algo o quitarle valor a una cosa, proceso o sistema.

Valores: son principios, virtudes o cualidades que se destacan para vivir en sociedad y sirven para orientar las buenas relaciones humanas.

Denuncia: es la entrega responsable de información que hace una persona al Sistema de Integridad, sobre hechos que han ocurrido y que pueden constituir faltas o irregularidades.

Tráfico de influencia: son un conjunto de acciones que van en contra de los valores y principios de este Código de Ética, siendo además de carácter ilegal. Es un delito que consiste en el ejercicio de utilizar la influencia personal, por la investidura del cargo que se tiene, para facilitar conexiones con fuentes públicas o privadas y lograr obtener beneficios o favores preferenciales.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



PATRICIO VALLESPIN LÓPEZ
GOBERNADOR REGIONAL
GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS.

LBZ/AA/M/CVN/V°B° JURÍDICO/cvn
Distribución:

- Contraloría General de la República
- Jefes /as de División del Gobierno Regional de Los Lagos
- Sistema de Integridad del GORE de Los Lagos.
- Oficina de partes.

