Las Condes
MEJOR PARA TODOS

CÓDIGO DE ÉTICA

MUNICIPALIDAD DE LAS CONDES

2024

PROGRAMA DE ELABORACIÓN DE
CÓDIGOS DE ÉTICA MUNICIPAL
2024

ALIANZA ANTICORRUPCIÓN UNCAC • CHILE

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA 26-10-1927 CHILE

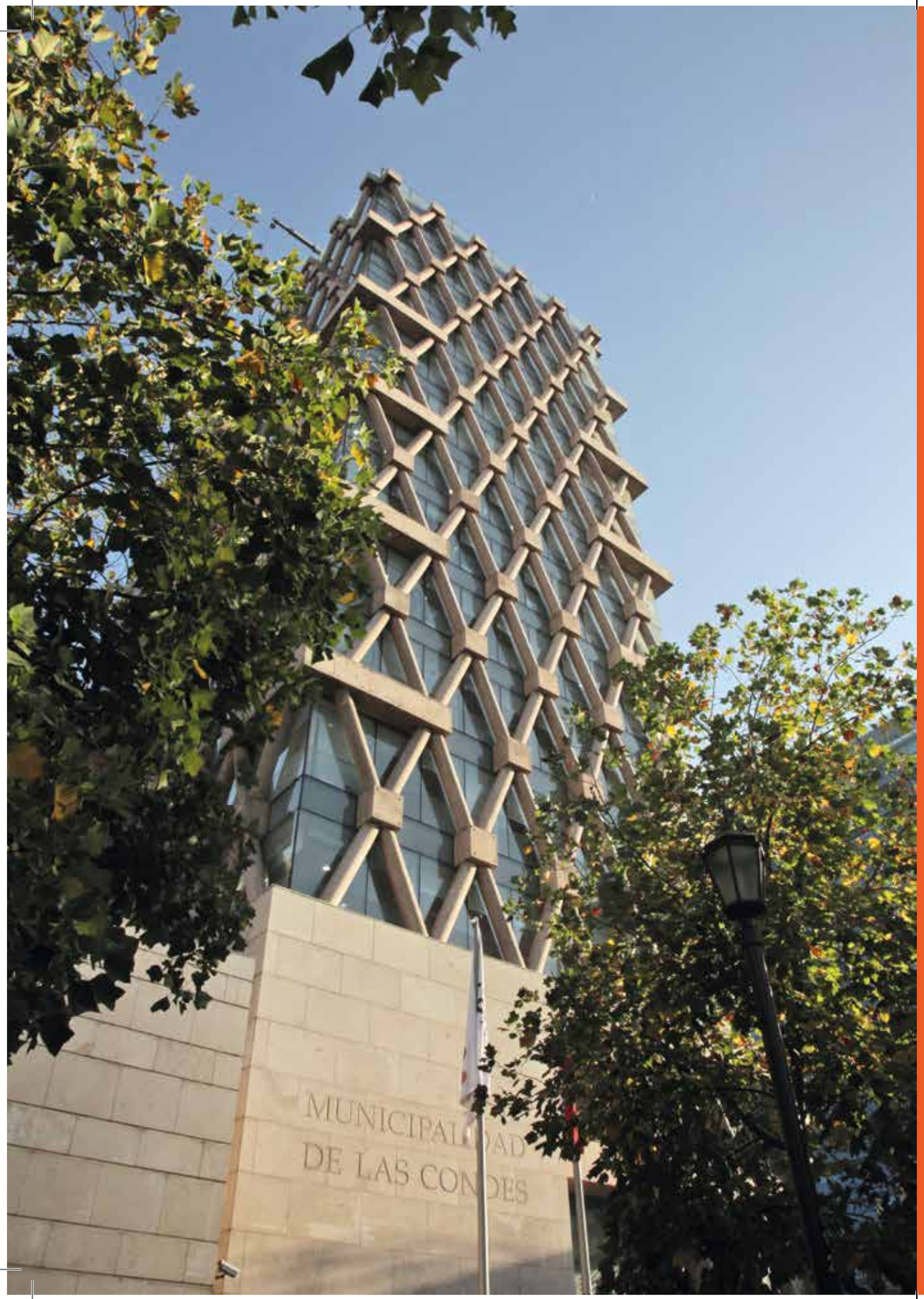
Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo Gobierno de Chile

Servicio Civil

PNUD

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción 6
2. Palabras de la Alcaldesa 8
3. Comité de Integridad a cargo de la redacción del Código de Ética 10
4. Metodología para la elaboración del Código de Ética 14
5. Lineamientos estratégicos de la Municipalidad de Las Condes 18
6. De la observancia del Código de Ética 23
7. Los compromisos de la Municipalidad de Las Condes según grupos de interés 24
8. El proceso de denuncia 41
9. De las sanciones 42
10. Gobernanza del Código de Ética 43
11. Capacitación y difusión 44
12. Glosario de términos relacionados 48



CÓDIGO DE ÉTICA

MUNICIPALIDAD DE LAS CONDES

Noviembre 2024

Las Condes
MEJOR PARA TODOS

COMITÉ DE INTEGRIDAD

1. INTRODUCCIÓN

La ética y la probidad son pilares fundamentales para garantizar una gestión pública transparente, eficiente y orientada al servicio de la ciudadanía. La Municipalidad de Las Condes, consciente de este compromiso, ha consolidado importantes avances en la implementación de un Sistema de Integridad, diseñado para fortalecer los valores institucionales y fomentar una cultura organizacional basada en principios éticos. Este sistema se enmarca en los esfuerzos del municipio por liderar una gestión pública moderna y confiable, alineada con las expectativas de la comunidad y los estándares internacionales.

Como parte de estos avances, y en el contexto de los compromisos asumidos por Chile en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC), el presente Código de Ética ha sido desarrollado para proporcionar una guía clara sobre los valores y conductas que deben regir el actuar de los funcionarios municipales. Este documento no solo promueve la transparencia y la probidad, sino que también establece directrices concretas para prevenir conductas reñidas con la ética, reforzando la confianza de la comunidad en la administración pública.

En este marco, la Alianza Anticorrupción UNCAC, una iniciativa público-privada orientada a promover los objetivos de la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción en Chile, ha jugado un rol clave. Instituciones miembros como la Contraloría General de la República, la Dirección Nacional del Servicio Civil, la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) han establecido acuerdos de colaboración para apoyar técnicamente a los municipios en la construcción participativa de códigos de ética. Estas herramientas han demostrado ser fundamentales para promover la reflexión interna, mejorar las prácticas organizacionales y prevenir la corrupción en el ámbito local.

El proceso de elaboración de este Código de Ética fue altamente participativo, involucrando a los funcionarios municipales en la identificación y priorización de los valores que guían nuestra gestión: compromiso, colaboración, eficiencia, innovación, profesionalismo y responsabilidad. Estos valores son el fundamento de una administración orientada al bienestar de la comunidad, el cuidado de los recursos públicos y el respeto a la dignidad de las personas.

Además, este Código constituye un elemento esencial dentro del Sistema de Integridad del municipio y se integra al trabajo del Comité de Integridad, órgano encargado de velar por el respeto, la promoción y la actualización de los principios éticos en la institución. El Comité ha asegurado que este documento refleje las expectativas y estándares más altos en el desempeño de las funciones públicas.

Invitamos a todos los funcionarios municipales a hacer suyo este Código de Ética, adoptando los valores y principios aquí descritos como guía para su desempeño profesional. De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso con una gestión pública ética, transparente y orientada al servicio de la comunidad de Las Condes.

2. PALABRAS DE LA ALCALDESA

Estimados funcionarios de la Municipalidad de Las Condes:

Como Municipalidad tenemos el privilegio de servir a una comunidad que confía en nuestra labor y que espera de nosotros un servicio público ejemplar, íntegro y comprometido. En este contexto, es un honor para mí anunciar la creación del **primer Código de Ética en la historia del municipio**, un hito fundamental para seguir construyendo una institución que se rige por los más altos estándares de integridad, probidad y transparencia.

Este **Código de Ética** es una acción más de la robusta agenda de probidad, transparencia y modernización que se ha impulsado, como nunca, desde julio del año 2021.

Aun cuando no fuimos parte de las 63 municipalidades que, en enero de 2024, la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE) invitó a participar del proceso de elaboración de Códigos de Ética Municipal[1] para ese año, esta administración le solicitó a la subsecretaria Francisca Perales que Las Condes se pudiese incorporar a este proceso[2] , de manera voluntaria, dada la relevancia que este instrumento tendría para nuestros funcionarios, para la institución y para la agenda de probidad que estábamos realizando. Esta solicitud fue respondida positivamente por parte de la SUBDERE[3] y, recibida su confirmación, nos pusimos a trabajar de inmediato.

Este Código de Ética no es solo un documento, sino el reflejo de un proceso participativo y colaborativo en el que todos ustedes han sido protagonistas. A través de un diagnóstico abierto y la priorización de valores esenciales, como el compromiso, la colaboración, la eficiencia, la innovación, el profesionalismo y la responsabilidad, hemos logrado plasmar en este Código las expectativas que tenemos sobre nuestra conducta como funcionarios públicos. Agradezco profundamente el esfuerzo y la dedicación de cada uno de ustedes por aportar sus ideas, observaciones y propuestas.

El trabajo del Comité de Integridad ha sido clave en este proceso, asegurando que este Código de Ética sea un pilar del Sistema de Integridad de nuestra Municipalidad.

Todos ustedes recordarán los innumerables correos masivos invitando a participar en la etapa de diagnóstico, para realizar la encuesta dispuesta para ello, etapa en la cual el Comité de Integridad recorrió todas las dependencias municipales, incluidos los CESFAM y colegios municipales, invitando a ser parte del proceso. Gracias a ese diagnóstico, que fue reforzado posteriormente con los grupos de discusión, pudimos conocer cuáles eran sus dolores, pero también sus esperanzas, expectativas y valores.

Como funcionarios públicos, cada uno de ustedes juega un rol fundamental en llevar esos valores a la práctica, convirtiéndolos en la brújula que guíe nuestras acciones diarias. La ciudadanía demanda cada vez más transparencia, eficiencia y ética en nuestra gestión, y nosotros debemos estar a la altura de esas expectativas.

Le agradezco al Comité de Integridad por su compromiso, dedicación y trabajo en difundir lo que estábamos haciendo; en explicar lo que significaba, para nuestra Municipalidad y para todos ustedes como funcionarios municipales; y en completar, de manera exitosa, cada una de las etapas de este proceso.

Hoy damos un paso más hacia una Municipalidad de Las Condes que busca ser referente en probidad, transparencia y servicio a la ciudadanía. Hoy damos un paso más hacia la consolidación de una cultura ética y de integridad en nuestra institución, y este logro es de todos ustedes.

Sigamos trabajando con la misma pasión y compromiso que nos caracteriza, porque el verdadero éxito de este Código no está solo en su creación, sino en su implementación y en el impacto que logremos en nuestra comunidad.

Los invito a hacer de este Código de Ética parte integral de su quehacer diario. A vivir sus principios en cada decisión, en cada tarea, en cada interacción con los vecinos y con sus compañeros de trabajo. Juntos, con este compromiso, seremos capaces de continuar entregando un servicio público de excelencia, en el que la comunidad pueda depositar su confianza plenamente.

Muchas gracias a todos por su invaluable contribución.

Daniela Peñaloza Ramos
Alcaldesa
Municipalidad de Las Condes
2021-2024

[1]Oficio SUBDERE N°218/2024, del 29-01-2024.
[2]ORD. ALC. N°1/176, del 10-04-2024.
[3]Oficio SUBDERE N°857/2024, del 11-04-2024.

3. COMITÉ DE INTEGRIDAD A CARGO DE LA REDACCIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Coordinador de Integridad: Sebastián Sotelo Gómez

Jefe de gabinete de la Municipalidad de Las Condes desde marzo de 2024. Como tal, es el representante de la alcaldesa Daniela Peñaloza en este proceso y, por ende, encargado de la vinculación con el Servicio Civil, la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, la Contraloría General de la República, la Alianza Anticorrupción y el PNUD.

Es politólogo de la Universidad Central; Diplomado en Probidad y Transparencia de la Universidad del Desarrollo; Magíster en Comunicación Estratégica de la Universidad Adolfo Ibáñez; y máster en Políticas Públicas de la London School of Economics.

Ha tenido una destacada trayectoria profesional en el servicio público, en instituciones como la Fundación Jaime Guzmán, donde fue asesor legislativo y miembro del Programa Municipal; la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, donde fue jefe de gabinete y luego jefe del Departamento Jurídico y Legislativo; y el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, donde fue coordinador de la División de Relaciones Políticas e Institucionales durante el segundo gobierno del presidente Sebastián Piñera.

Representante de la Asociación de Funcionarios: Hugo Ortiz Rodríguez

Ingeniero en administración de empresas del Instituto Profesional IACC y administrador agropecuario de INACAP. Casado, dos hijos. Ingresó a la Municipalidad el año 2013, proveniente del mundo privado.

Se desempeña en la Dirección de Control, en el Departamento de Fiscalización y Subvenciones. Dirigente de la asociación hace seis años. Actualmente es su presidente, para el período 2023-2025.

Representante de la Asociación de Empleados: Miguel Ángel González

Administrador público del Instituto Profesional IPLACEX. Jefe del Departamento de Aseo de la Dirección de Medio Ambiente y Aseo, donde coordina y dirige las labores operativas.

Miguel trabaja en la Municipalidad desde hace 48 años, tiempo en el cual siempre se ha desempeñado en el Departamento de Aseo.

Representante de la Asociación de Técnicos y Profesionales: Álvaro Rodrigo Gálvez Muñoz

Encargado de Capacitación y Desarrollo Organizacional del Departamento de Recursos Humanos. Dirigente de la Asociación de Técnicos y Profesionales desde 2023. Cuenta con 25 años de experiencia en el área de Recursos Humanos, trabajando en Chile y el extranjero.

El año 2014 representó a la Municipalidad de Las Condes en el Curso de Desarrollo Nacional de la Universidad de Defensa Nacional de Taiwán.

Álvaro es Comunicador Social, mención relaciones públicas, del Instituto Profesional Luis Galdames; Psicólogo de la Universidad de Las Américas; Coach Ontológico y diplomado en gestión de personas de la Universidad del Desarrollo.

Representante de la Asociación de Funcionarios y Trabajadores: María Soledad Matute

En el año 1996 ingresa a la Municipalidad de Las Condes, vía concurso público, desempeñándose en diversas unidades, lo que le ha permitido conocer áreas de trabajo, procesos y campañas de ayuda. Desde el 2013 se desempeña como jefe de la Oficina de Atención al Vecino, relacionándose con las unidades operativas en la gestión de solicitudes de la comunidad.

El año 2023 impulsa la formación de una nueva Asociación de Funcionarios, con énfasis en el funcionario, siendo electa presidenta para el período 2023-2025.

Ha promovido la capacitación como herramienta necesaria para el desempeño. Cuenta con diplomados en Competencias Directivas y Coaching Ontológico.

Representante del Sindicato de Trabajadores para la Educación de la Corporación de Educación y Salud: Patricio Trejo Gallardo

Patricio es técnico de nivel superior en Trabajo Social del Instituto Profesional IACC. Se desempeña como inspector en el Liceo Bicentenario Santa María de Las Condes desde el año 2017. Es secretario del Sindicato de Trabajadores para la Educación de la Corporación de Educación y Salud de Las Condes.

Ha vivido toda su vida en la comuna de Las Condes y ha trabajado en otras áreas municipales con anterioridad (como la Dirección de Desarrollo Comunitario).

Representante de la Asociación de Funcionarios CESFAM Dr. Aníbal Ariztía: Patricia Panez Pérez

Matrona de la Universidad de Chile. Diplomada en Salud Familiar de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Cuenta con formación en políticas públicas con enfoque de género hacia el 2030.

Dirigente de la Asociación de Funcionarios de la Salud del CESFAM Ariztía. Presidenta de la Comisión de Ética y Disciplina, FRODESAP, e integrante de la Comisión de Orgánica. Con representación activa en Congresos de CONFUSAM. Patricia también cuenta con una certificación en Integridad Pública del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, Servicio Civil y SUBDERE.

Representante de la Asociación de Funcionarios CESFAM Apoquindo: Paulina Rabi González

Cirujano Dentista de la Universidad de Chile, con especialidad en Endodoncia de la Universidad Mayor. Se desempeña en el sistema público desde el año 2009, ejerciendo como dentista General de Zona en Arica y Copiapó, para luego trabajar para la Municipalidad de Las Condes desde el año 2019.

Paulina es presidenta de la Asociación de Funcionarios del CESFAM Apoquindo.

Representante de la Dirección Jurídica: Bárbara Carvajal Madariaga

Abogada de la Universidad del Mar; Diplomada en Derecho de la Función Pública de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso; Diplomada en Gobierno Corporativo y Compliance, Universidad de Chile; Magíster en Comunicación Política y Asuntos Públicos de la Universidad Adolfo Ibáñez.

Cuenta con más de 12 años de experiencia en el mundo público, donde ha desempeñado funciones en el Ministerio de Defensa Nacional, en el Ejército de Chile, en la Delegación Presidencial Provincial de Quillota y en el Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Representante del Departamento de Recursos Humanos: Luis Manríquez Romero

Técnico en Administración de Seguridad Privada; Diplomado en Seguridad Integral; Diplomado en Seguridad Minera, todos estos en el Centro de Formación Técnica CEITEC; También es ingeniero en Prevención de Riesgos del Instituto Profesional IACC.

Ingresó a la Municipalidad de Las Condes el año 2007 cumpliendo labores de vigilante privado. En el año 2012 se incorpora al Departamento de Recursos Humanos como experto en prevención de riesgos y salud ocupacional. Durante dos años fue jefe de seguridad del Edificio Consistorial y el Centro Cívico. Además, estuvo a cargo por cinco años del proceso de licencias médicas del municipio y, hasta la fecha, es el encargado de la sección de Prevención de Riesgos.

Representante de la Dirección de Control: Mario Velasco Teillery

Ingeniero Comercial de la Universidad Finis Terrae; Diplomado en Gerencia Pública de la Universidad de Chile; Diplomado en Compliance y Gobernanza de la Pontifica Universidad Católica de Chile. Cuenta con más de 14 años de experiencia en el sector público, principalmente en direcciones de control, donde su rol principal se ha relacionado con el análisis y monitoreo permanente de los procedimientos internos de las municipalidades, proponiendo mejoras continuas, tendientes a promover y fortalecer las operaciones metódicas, económicas, eficientes y eficaces, preservando los recursos públicos.

Actualmente a cargo de la formulación de un programa de cumplimiento e integridad municipal.

[4] El presente Código de Ética ha sido elaborado con el valioso apoyo y asistencia del estudio de abogados Amar, Guerrero, Paillaleve & Precht, cuya experiencia y conocimiento en materia de integridad y buenas prácticas han sido fundamentales para garantizar que este documento refleje los más altos estándares éticos y normativos aplicables a nuestra Municipalidad.

4. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

4.1 ¿Qué es un Código de Ética?

El Código de Ética es un documento que establece los lineamientos estratégicos del municipio para promover y gestionar la conducta ética en todas las actividades diarias de la institución. Está compuesto por principios y valores que, en alineación con las normativas de probidad, integridad y transparencia, guían el comportamiento de la Municipalidad en el ejercicio de sus funciones administrativas.

El objetivo principal del Código de Ética es establecer y fomentar altos estándares de conducta que deben ser observados por todos los funcionarios municipales. De este modo, se busca generar un compromiso ético profundo con la institución, sus miembros y, en última instancia, con la ciudadanía a la que servimos.

4.2 ¿A quiénes va dirigido?

Este Código de Ética está dirigido a todas las autoridades, directivos, y a cada uno de los funcionarios municipales, independientemente de su tipo de contrato o cargo, que desempeñen funciones en cualquiera de las áreas, direcciones o departamentos de la Municipalidad o de sus corporaciones (Corporación Cultural de Las Condes, Fundación Teatro Municipal de Las Condes y Corporación de Educación y Salud).

La responsabilidad de implementar y mantener este Código de Ética recae en todos, siendo esencial su difusión, integración en la gestión diaria, y su comunicación constante en los equipos de trabajo. El compromiso colectivo es clave para garantizar que los valores y principios del Código sean aplicados en cada aspecto de la labor municipal.

4.3 Metodología para la elaboración del Código de Ética

Con el objetivo de generar un diálogo constructivo y permanente con los funcionarios municipales sobre los valores y conductas que rigen el actuar de la Municipalidad, se desarrolla el proceso de elaboración del Código de Ética en base a los principios de participación y colaboración. En este sentido, se planificaron y ejecutaron las siguientes acciones:

Etapa 0: Constitución del Comité de Integridad

El primer paso fue fundamental: la formalización del Comité de Integridad. Este comité sería el encargado de liderar y gestionar todo el proceso de creación del Código de Ética. El 18 de mayo de 2024, mediante el Decreto N° 2020, se constituyó oficialmente el Comité de Integridad, acompañado por la designación del Coordinador de Integridad. Este equipo, compuesto por representantes de las direcciones de Control y Jurídica, del Departamento de Recursos Humanos, de todas las asociaciones de funcionarios municipales y de representantes de los CESFAM y colegios municipales, asumió la responsabilidad de guiar el proyecto con el compromiso de involucrar a toda la organización en la construcción de un marco ético sólido.

Etapa 1: Planificación y lanzamiento del proyecto

Una vez capacitado el equipo, comenzó la fase de planificación del proyecto. Durante este período, el Comité de Integridad trabajó en definir los objetivos, las acciones a seguir y el cronograma. Este plan fue presentado a la alcaldesa Daniela Peñaloza, quien ratificó todo su respaldo al proyecto y puso a disposición del Comité todo lo que fuera necesario. Al mismo tiempo, se lanzó una estrategia de difusión interna para asegurar que todos los funcionarios estuvieran al tanto del proceso de construcción del Código. A través de cápsulas informativas, videos institucionales y comunicados por los canales oficiales, se invitó a toda la organización a formar parte de esta importante iniciativa.

Etapa 2: Sensibilización y difusión

Con el Comité de Integridad ya constituido, y el plan de trabajo aprobado y difundido, el siguiente paso fue fortalecer las competencias del equipo. Se preparó una capacitación integral para todos sus miembros, con el fin de que comprendieran a fondo los objetivos, lineamientos y planificación del proceso de elaboración del Código

de Ética. Durante esta etapa, cada integrante del comité, incluido el Coordinador de Integridad, participó activamente en sesiones formativas. Estas sesiones no solo fueron informativas, sino que también reforzaron la cohesión del equipo, preparándolo para los desafíos que enfrentarían en las etapas siguientes.

Capacitación de probidad, transparencia e integridad pública

A medida que se avanzaba en el proceso, se identificó la necesidad de ofrecer una formación especializada a todos los funcionarios municipales sobre los conceptos clave de probidad, transparencia e integridad pública. Así, se realizó un programa de capacitación que constó de ocho charlas realizadas por expertos en estas materias, como exsecretarios ejecutivos de la Comisión de Integridad Pública y Transparencia, exdirectores ejecutivos de Chile Transparente, expresidentes del Consejo para la Transparencia y los últimos dos contralores generales de la República, Ramiro Mendoza y Jorge Bermúdez. En estas capacitaciones participaron, en promedio, 115 funcionarios municipales por sesión. Estas charlas proporcionaron un marco común de conceptos y principios éticos, asegurando que todos los participantes comprendieran el contexto normativo en el que se elaboró el Código de Ética. Fue un espacio para aprender, debatir y alinear las expectativas de comportamiento ético en la Municipalidad.

Etapa 3: Diagnóstico de Ética Municipal

Para que el Código de Ética fuera representativo y reflejara las verdaderas preocupaciones y expectativas de los funcionarios municipales, se llevó a cabo un diagnóstico participativo. Durante los meses de junio y julio de 2024 se aplicó una encuesta diagnóstica en materia de ética y conductas institucionales, la cual permitió recoger la voz de los funcionarios de las dependencias municipales, incluyendo las corporaciones municipales con los servicios de salud y educación asociados. **Con un total de 1692 respuestas**, el diagnóstico proporcionó un panorama claro sobre las percepciones, valores y preocupaciones en torno a la ética municipal.

Este levantamiento de información se complementó con el trabajo de grupos de discusión. En estos grupos participaron funcionarios de la municipalidad y de las corporaciones, incluyendo los servicios de salud y educación, realizándose 40 actividades, cuyo objetivo fue analizar los resultados de la encuesta y conocer inquietudes de los funcionarios, de primera fuente. Los resultados fueron analizados, consolidados, compartidos y validados con todos los funcionarios, generando un valioso proceso de retroalimentación.

Etapa 4: Redacción del Código de Ética

Con los insumos derivados del diagnóstico, el Comité de Integridad inició el proceso de redacción del Código de Ética. Cada uno de los valores, principios y conductas fue cuidadosamente estructurado para responder a las necesidades y expectativas identificadas en el diagnóstico. Una vez elaborada la primera versión, esta fue revisada y validada por el Comité. Posteriormente, se organizó una actividad de difusión presencial en las dependencias municipales, donde se compartieron los resultados de todo el proceso con los funcionarios, recordando las etapas previas y subrayando la importancia del Código en la gestión diaria de la Municipalidad.

Etapa 5: Difusión y capacitación del Código de Ética y canales de denuncia

Con el Código de Ética aprobado, el siguiente paso fue garantizar su conocimiento y aplicación en toda la Municipalidad. Se diseñó una estrategia de difusión y capacitación para asegurar que todos los funcionarios comprendieran el contenido del Código. Además, se formalizaron los canales de consulta y denuncia, proporcionando herramientas claras y accesibles para que los funcionarios pudieran plantear dudas o reportar cualquier incumplimiento ético. Esta etapa fue crucial para fortalecer el compromiso institucional con la transparencia y la rendición de cuentas.

Etapa 6: Planificación e implementación de estrategia de difusión transversal

A lo largo de todo el proceso se mantuvo activa una estrategia comunicacional transversal. Esta estrategia permitió mantener informados a los funcionarios sobre cada etapa del proyecto, fomentando su involucramiento y participación constante. Desde el inicio, con la constitución del Comité de Integridad, hasta la difusión del Código de Ética y los canales de denuncia, cada avance fue comunicado de manera clara y oportuna. Esta constante difusión reforzó el sentido de pertenencia y compromiso de los funcionarios con el Código de Ética y su implementación en la gestión diaria.

5. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS DE LA MUNICIPALIDAD DE LAS CONDES

El Código de Ética de la Municipalidad de Las Condes es un componente institucional que, como tal, busca contribuir al logro de las definiciones estratégicas de la institución.

Misión[5]

La Municipalidad de Las Condes busca entregar a sus vecinos las oportunidades y garantías de vivir en una comuna siempre atenta a sus necesidades, realizando proyectos que permitan un mejor desarrollo de la calidad de vida y el territorio, así como en las diversas áreas del quehacer comunal.

Visión[6]

Promover, a través de una gestión sostenible, vanguardista, transparente y eficiente, el bienestar integral de los vecinos y funcionarios de Las Condes a partir de un acceso justo a oportunidades y derechos. Ser una organización moderna, innovadora (a la vanguardia) y que se caracteriza por su excelencia y la alta satisfacción de los usuarios, siendo referente a nivel nacional por promover y sostener el bienestar integral de las personas.

Valores[7]

COMPROMISO

Los funcionarios de la Municipalidad deben cumplir con dedicación y entrega sus responsabilidades, comprometidos con el bienestar de la comunidad y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Un funcionario que, ante la urgencia de una solicitud ciudadana fuera del horario laboral, se asegura de que la petición sea atendida con prontitud, mostrando un fuerte compromiso con el servicio público.

Ejemplo:

Durante la implementación del sistema de cámaras de vigilancia en la comuna, un retraso en el suministro de equipos generó preocupación entre los vecinos. Un funcionario de la Dirección de Seguridad Pública, al conocer la urgencia de la situación, organizó fuera de su horario laboral una reunión con el proveedor y el equipo técnico. Coordinó las reparaciones necesarias, asegurando la instalación de las cámaras en los tiempos acordados. Este esfuerzo reflejó un compromiso ejemplar con la seguridad y tranquilidad de la comunidad.

[5]Información extraída del documento "Manual del Funcionario", Municipalidad de las Condes (2024).
[6]Ídem nota anterior.
[7]Definidos en base a la priorización realizada por los funcionarios municipales en etapa de diagnóstico del programa de construcción del Código de Ética Municipal. Se consideraron los seis valores más votados por los funcionarios municipales.

COLABORACIÓN

Fomentar el trabajo en equipo y la cooperación entre compañeros de trabajo y con otras instituciones, para garantizar un servicio integral y eficiente a la comunidad.

Los funcionarios deben estar dispuestos a colaborar y apoyar a sus compañeros, así como a otras áreas e instituciones, compartiendo conocimientos y recursos para alcanzar objetivos comunes, siempre con actitud positiva y proactiva.

Ejemplo:

Durante el último frente de mal tiempo, a pesar de recién haber terminado nuestras labores en un lugar de la comuna, al saber que un equipo de la Dirección de Medio Ambiente y Aseo estaba en otro lugar tratando de contener una situación peligrosa, de eventual caída de árboles, fuimos de inmediato a prestar ayuda en lo que pudiésemos. Este trabajo colaborativo evidenció la disposición de los funcionarios a actuar como un equipo unido frente a emergencias.

EFICIENCIA

Hacer un uso óptimo de los recursos disponibles, gestionando el tiempo y los medios de manera adecuada, para brindar un servicio público de calidad, minimizando el desperdicio de recursos.

Se espera que los funcionarios gestionen su tiempo y los recursos públicos de manera responsable, buscando siempre la mejor manera de cumplir con sus tareas de forma rápida y eficaz, evitando el desperdicio y maximizando los resultados.

Ejemplo:

La Dirección de Infraestructura y Servicios Públicos enfrentó una sobrecarga en las solicitudes de reposición de aceras, lo que generaba retrasos y frustración en los vecinos. Un funcionario identificó que el proceso no era óptimo debido a burocracia innecesaria, la que estaba generando estos cuellos de botella, y propuso a su jefatura la implementación de un rediseño de su proceso de trabajo, que prometía rebajar los tiempos de gestión. Gracias a esta solución, el tiempo de reposición se redujo considerablemente, mejorando la satisfacción de los vecinos y optimizando el uso de los recursos.

INNOVACIÓN

Promover la búsqueda de nuevas ideas y métodos que mejoren los procesos internos y externos, manteniéndose a la vanguardia en las mejores prácticas de gestión pública.

Los funcionarios deben estar abiertos al cambio y a la mejora continua, buscando constantemente soluciones creativas e innovadoras que optimicen los procesos municipales, y adaptándose a nuevas tecnologías y métodos de trabajo.

Ejemplo:

En respuesta al cambio tecnológico, y a la visión de estar a la vanguardia, la Municipalidad creó el Laboratorio de Inteligencia Artificial e Innovación, el cual ha desarrollado un trabajo encomiable, que ha sido reconocido internacionalmente. En junio de 2024, y luego de un intenso trabajo, la Municipalidad recibió la Certificación What Works Cities en Nivel Plata de Bloomberg Philanthropies, galardón que reconoce a las ciudades que más han avanzado en el uso de datos para generar políticas, asignar fondos, mejorar los servicios, evaluar programas y comprometer a los residentes de la comuna.

PROFESIONALISMO

Actuar con rigor, integridad y ética en el desempeño de las funciones, manteniendo una conducta intachable que inspire confianza y respeto en la ciudadanía.

Los funcionarios deben actuar siempre con ética, responsabilidad y respeto, asegurándose de que sus acciones reflejen los más altos estándares de profesionalismo y transparencia, tanto en su relación con los ciudadanos como con sus compañeros de trabajo.

Ejemplo:

Durante una investigación interna en la Municipalidad, surgieron acusaciones cruzadas entre dos direcciones. Un funcionario de la Dirección Jurídica fue designado para resolver la controversia. Pese a la presión interna, el funcionario se mantuvo imparcial y actuó con total profesionalismo y objetividad, garantizando que se respetaran los derechos de todas las partes involucradas y que se siguieran estrictamente los procedimientos establecidos.

RESPONSABILIDAD

Cumplir con las obligaciones y deberes asignados de manera oportuna y eficiente, asumiendo las consecuencias de las decisiones tomadas y garantizando un servicio público eficaz.

Se espera que los funcionarios cumplan con sus tareas de manera diligente, asumiendo la responsabilidad por los resultados de su trabajo, enfrentando las consecuencias de sus decisiones y tomando medidas correctivas cuando sea necesario, todo con el fin de garantizar un servicio de calidad.

Ejemplo:

Durante una inspección en uno de los parques de la comuna, un funcionario de la Dirección de Parques y Jardines descubrió una fuga de agua que amenazaba con desperdiciar grandes cantidades de este recurso. En lugar de esperar el reporte formal, el funcionario asumió la responsabilidad de corregir el problema de inmediato, gestionando las reparaciones necesarias. Gracias a su acción rápida y responsable, se evitó un impacto negativo en el consumo de agua, alineado con los principios de sostenibilidad de la Municipalidad.

6. DE LA OBSERVANCIA DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Este Código establece los valores éticos que guían y regulan el comportamiento de todos los servidores públicos que forman parte de la Municipalidad de Las Condes y sus corporaciones.

El ingreso a la función pública municipal conlleva el deber ineludible de conocer y cumplir íntegramente con lo dispuesto en este Código, asegurando una conducta ética en cada acción.

Las disposiciones del presente Código son aplicables a todas las personas que presten servicios en la Municipalidad, sus corporaciones y de los servicios de educación y salud asociados, independientemente de su modalidad de contratación, así como a proveedores y cualquier otra persona con una relación contractual vigente con la institución.

7. LOS COMPROMISOS DE LA MUNICIPALIDAD DE LAS CONDES SEGÚN GRUPOS DE INTERÉS

7.1 Compromisos de la Municipalidad con los funcionarios

A. Valores

La Municipalidad de Las Condes se compromete a mantener un entorno ético en todas sus operaciones y decisiones. Los valores de probidad y transparencia serán fundamentales en cada actividad y relación dentro y fuera de la institución.

Compromisos específicos:

- Tomar decisiones con responsabilidad y en coherencia con los principios éticos institucionales.
- Promover una cultura de integridad en todas las áreas de la Municipalidad.
- Monitorear de manera constante el cumplimiento ético en las actuaciones administrativas.

Ejemplo:

En un proceso de licitación, un contratista intentó influir en un funcionario ofreciendo un incentivo económico para acelerar su aprobación. El funcionario enfrentó un dilema ético: aceptar el incentivo para resolver el proyecto rápidamente o rechazarlo y seguir los procedimientos establecidos, a pesar del retraso potencial.

El funcionario rechazó la oferta y reportó el intento de soborno a sus superiores. Aunque esto implicó mayores demoras en el proyecto, se garantizó la integridad del proceso.

B. Relación de respeto entre funcionarios y/o con jefaturas

La Municipalidad de Las Condes se compromete a fomentar un ambiente de respeto mutuo entre los funcionarios y con sus jefaturas. Se espera que, en todo momento, los funcionarios mantengan un trato amable, cortés y profesional, favoreciendo la creación de un ambiente laboral positivo y colaborativo.

Compromisos específicos:

- Promover el respeto de opiniones ajenas en cada interacción, valorando las contribuciones de todos.
- Fomentar la respuesta oportuna y respetuosa a solicitudes y requerimientos, independientemente de los canales utilizados.
- Incentivar el apoyo mutuo entre compañeros de trabajo, con énfasis en el bienestar colectivo y el logro de objetivos comunes.

Ejemplo:

Un funcionario es asignado a trabajar en el presupuesto anual junto a un equipo diverso, liderado por la Secretaría Comunal de Planificación. Desde las primeras reuniones, surgen tensiones debido a enfoques opuestos sobre cómo priorizar los recursos. Mientras algunos miembros del equipo abogan por destinar más presupuesto a proyectos comunitarios, otros prefieren priorizar infraestructura urgente. El funcionario se encuentra en medio de este conflicto y enfrenta un dilema ético: tomar partido por una postura sin escuchar las otras o asumir un rol mediador que permita encontrar puntos en común, aunque esto requiera mayor tiempo y esfuerzo.

Optando por la segunda alternativa, el funcionario propone un espacio de diálogo estructurado donde cada miembro pueda presentar sus argumentos de manera respetuosa. Para lograr esto, establece reglas claras de interacción y fomenta el reconocimiento de las contribuciones de cada uno. Aunque las discusiones iniciales son intensas, la apertura al debate respetuoso permite al equipo identificar prioridades conjuntas y llegar a un consenso. El informe final no solo refleja las necesidades urgentes, sino también los objetivos estratégicos de largo plazo.

C. No discriminación

La Municipalidad de Las Condes se compromete a erradicar cualquier tipo de discriminación dentro de la institución, asegurando que todos los funcionarios y ciudadanos sean tratados con equidad, respeto y dignidad.

Compromisos específicos:

- Implementar políticas que garanticen la igualdad de trato en todos los ámbitos de la gestión municipal.
- Prevenir y sancionar actos de discriminación por motivos de sexo, raza, orientación sexual, religión, o cualquier otra condición personal.
- Promover la formación en temas de respeto a la dignidad de la persona humana y tolerancia entre los funcionarios.

Ejemplo:

Durante un proceso de selección, un miembro del comité hizo comentarios despectivos hacia un postulante por su origen cultural. Otro funcionario enfrentó el dilema de ignorar la situación para evitar conflictos o intervenir y denunciar el comentario discriminatorio.

El funcionario decidió intervenir, recordando al comité los principios de igualdad y respeto que rigen los procesos de selección. Como resultado, el postulante fue evaluado exclusivamente por sus méritos y competencias.

D. Tolerancia cero al acoso laboral

La Municipalidad de Las Condes se compromete a garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de conductas de acoso laboral, fomentando relaciones laborales basadas en el respeto, la equidad y la colaboración.

Compromisos específicos:

- Establecer políticas claras de prevención del acoso laboral, con protocolos definidos para su identificación y tratamiento.
- Proveer canales accesibles y confidenciales para que los funcionarios puedan reportar conductas de acoso laboral.
- Ofrecer apoyo psicológico y laboral a las víctimas de acoso, asegurando que puedan continuar desempeñándose en un ambiente libre de hostilidades.
- Realizar capacitaciones periódicas para fomentar un ambiente laboral basado en el respeto mutuo y la convivencia armónica.

Ejemplo:

Un funcionario observa que un colega está siendo constantemente hostigado por un supervisor, quien lo somete a críticas desproporcionadas y asignaciones injustas. El testigo enfrenta el dilema de permanecer en silencio para evitar represalias o denunciar la situación, con el riesgo de complicar su relación con el supervisor. Decide reportar el incidente a Recursos Humanos, utilizando los canales establecidos por la Municipalidad. Como resultado, se activa el protocolo de investigación, se toman medidas correctivas contra el supervisor y se implementan talleres para fortalecer la cultura del respeto en el equipo afectado.

E. Tolerancia cero al acoso sexual

La Municipalidad de Las Condes se compromete a prevenir, investigar y sancionar cualquier forma de acoso sexual, asegurando un entorno laboral seguro y respetuoso para todos sus funcionarios.

Compromisos específicos:

- Desarrollar protocolos específicos para la prevención y denuncia del acoso sexual, garantizando la confidencialidad y el debido proceso.
- Proveer apoyo integral a las víctimas de acoso sexual, incluyendo asistencia legal, psicológica y laboral.
- Establecer sanciones claras para los responsables de conductas de acoso sexual, conforme a la normativa vigente.
- Realizar campañas de concientización y capacitaciones periódicas sobre la importancia de la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.

Ejemplo:

Una funcionaria recibe comentarios inadecuados de un colega durante reuniones de trabajo, lo que genera un ambiente incómodo y afecta su desempeño laboral. Inicialmente, duda en reportar el comportamiento por temor a no ser tomada en serio, pero decide acudir al canal confidencial de denuncias establecido por la Municipalidad. La institución responde activando el protocolo de investigación, separa al acusado del equipo mientras se resuelve el caso y garantiza apoyo psicológico para la afectada. Finalmente, se toman medidas disciplinarias contra el responsable y se organiza una campaña de sensibilización para prevenir futuros incidentes.

F. Del reconocimiento al buen desempeño de los funcionarios

La Municipalidad de Las Condes se compromete a valorar y reconocer el esfuerzo, la dedicación y los logros de sus funcionarios, incentivando su desarrollo profesional y motivación en el trabajo.

Compromisos específicos:

- Establecer mecanismos formales de evaluación y reconocimiento para destacar el desempeño sobresaliente.
- Implementar incentivos y programas de desarrollo profesional para quienes demuestren un desempeño destacado.
- Promover una cultura organizacional que valore la excelencia y el compromiso en las funciones públicas.

Ejemplo:

Un equipo de la Dirección de Desarrollo Comunitario había alcanzado resultados excepcionales en un programa social. Sin embargo, los logros pasaron desapercibidos por la carga de trabajo de las jefaturas, quienes enfrentaban el dilema de priorizar la revisión de nuevos proyectos o destacar formalmente los resultados del equipo. Si no reconocían el trabajo, corrían el riesgo de desmotivación; si lo hacían, retrasarían otros procesos urgentes.

Finalmente, las jefaturas decidieron realizar un acto de reconocimiento público y ofrecer incentivos de capacitación para el equipo. Esto demostró que el compromiso y la excelencia tienen un valor tangible en la institución.

G.De las relaciones de confianza con los funcionarios

La Municipalidad de Las Condes se compromete a construir relaciones basadas en la confianza mutua con sus funcionarios, fomentando el respeto, la comunicación abierta y el apoyo continuo.

Compromisos específicos:

- Garantizar un liderazgo cercano y accesible, promoviendo una comunicación transparente con los funcionarios.
- Establecer canales formales para escuchar las inquietudes y sugerencias de los funcionarios, garantizando respuestas oportunas.
- Generar un entorno laboral donde los funcionarios se sientan valorados y respaldados por la institución.

Ejemplo:

Un funcionario de la Dirección de Administración y Finanzas reportó excesiva carga laboral durante un periodo de alta demanda. La jefatura enfrentó un dilema ético: priorizar la entrega de resultados institucionales ignorando la queja o ajustar recursos y plazos para preservar la confianza del equipo. La jefatura optó por convocar una reunión con el equipo, identificar cuellos de botella, redistribuir tareas y ajustar plazos de forma estratégica. Esto permitió resolver los problemas inmediatos sin comprometer la calidad ni el bienestar del personal, fortaleciendo la confianza en la gestión.

H. Trato igualitario

La Municipalidad de Las Condes se compromete a garantizar un trato equitativo y respetuoso hacia todos sus funcionarios, promoviendo la inclusión y la igualdad en el acceso a servicios, programas y beneficios municipales.

Compromisos específicos:

- Atender a todos los funcionarios con respeto y equidad, independientemente de sus características personales, situación socioeconómica u origen cultural.
- Promover la eliminación de barreras que puedan impedir un trato igualitario en el acceso a beneficios municipales.
- Establecer políticas y prácticas que aseguren la igualdad de oportunidades en el acceso a todos los servicios, programas y beneficios que el municipio dispone para sus funcionarios.

Ejemplo:

Durante la organización de un evento comunitario en una biblioteca municipal, un ciudadano de origen extranjero solicita información en su idioma nativo, ya que tiene dificultades para comprender el español. El funcionario responsable se encuentra ante un desafío: priorizar a los demás asistentes que hablan español para no retrasar el evento o dedicar tiempo adicional para atender al ciudadano de manera personalizada. Reconociendo la importancia del trato igualitario, decide buscar apoyo en un colega bilingüe para garantizar que el ciudadano reciba la misma información y atención que el resto de los participantes. Tras el evento, el equipo evalúa la situación y acuerda implementar mejoras en los servicios de atención al público, como la capacitación en otros idiomas y la preparación de materiales informativos multilingües.

I. Buen uso de redes sociales

La Municipalidad de Las Condes se compromete a que todos los funcionarios utilicen las redes sociales con responsabilidad y ética, respetando siempre la imagen institucional y los derechos y dignidad de las personas.

Compromisos específicos:

- Respetar la confidencialidad de la información institucional y evitar su divulgación indebida en redes sociales.
- Mantener un comportamiento adecuado en plataformas digitales, absteniéndose de emitir comentarios ofensivos, denigrantes o contrarios a los valores municipales.
- Promover el uso responsable de las redes para la difusión de información oficial y el fomento de la transparencia.

Ejemplo:

Un funcionario compartió comentarios críticos en sus redes personales sobre decisiones administrativas internas. Esto generó el dilema en la institución: sancionar al funcionario para proteger la imagen municipal o realizar una capacitación colectiva para prevenir futuros incidentes.

La Municipalidad decidió abordar el problema desde un enfoque educativo. Se emitió un recordatorio de las políticas de uso de redes sociales y se organizó un taller sobre ética digital. El funcionario reconoció su error y asumió su responsabilidad.

7.2 Compromisos de los funcionarios con la Municipalidad

A. No usar los bienes de la institución en provecho propio o de terceros

Los funcionarios de la Municipalidad de Las Condes se comprometen a utilizar los bienes públicos exclusivamente para fines institucionales, evitando cualquier uso indebido para beneficios personales.

Compromisos específicos:

- No utilizar equipos, vehículos, suministros u otros recursos de la Municipalidad para asuntos personales.
- Reportar cualquier mal uso de bienes fiscales que detecten dentro de la institución.
- Garantizar que los bienes fiscales sean empleados de manera eficiente y responsable, siguiendo los lineamientos de uso definidos.

Ejemplo:

Un funcionario recibe una solicitud de su jefatura para utilizar un vehículo municipal para trasladar materiales destinados a un evento personal. Ante esta situación, el funcionario analiza las implicancias de acceder al pedido, ya que esto contravendría las normas de uso de bienes públicos y podría sentar un precedente negativo en la institución. Finalmente, decide negar la solicitud, explicando que el vehículo está destinado exclusivamente a fines institucionales. Informa además a su supervisor directo para garantizar la transparencia de su decisión y reforzar el cumplimiento de las políticas internas.

B. No ocupar tiempo de la jornada de trabajo o utilizar el personal en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales

Los funcionarios de la Municipalidad de Las Condes se comprometen a emplear su jornada laboral exclusivamente en actividades relacionadas con sus funciones y responsabilidades públicas, optimizando su tiempo de manera eficiente.

Compromisos específicos:

- Cumplir con los horarios de trabajo asignados, evitando actividades personales durante el tiempo laboral.
- Priorizar tareas asignadas para cumplir con los plazos institucionales, evitando retrasos por mal manejo del tiempo.
- Evitar distracciones innecesarias durante el horario de trabajo, manteniendo un enfoque en las responsabilidades institucionales.

Ejemplo:

Un funcionario recibe una invitación para un almuerzo prolongado en horario laboral. Aunque sabe que podría delegar su informe pendiente, reflexiona sobre el impacto que tendría el retraso en el trabajo del equipo y en el cumplimiento de los plazos institucionales. Decide rechazar la invitación y completar el informe en el tiempo estipulado. Posteriormente, comunica a su equipo la importancia de priorizar las tareas institucionales sobre asuntos personales durante la jornada laboral.

C. Conflicto de interés

Los funcionarios de la Municipalidad de Las Condes se comprometen a actuar con imparcialidad, transparencia y objetividad, declarando cualquier conflicto de interés que pudiera afectar su desempeño o la toma de decisiones.

Compromisos específicos:

- Declarar de manera oportuna cualquier situación que pueda generar un conflicto de interés.
- Abstenerse de participar en decisiones o actividades donde exista un conflicto de interés real o percibido.
- Garantizar que las decisiones que tomen estén basadas en criterios objetivos, sin influencias externas ni personales.

Ejemplo:

Durante un proceso de licitación, un funcionario de la Dirección de Compras Públicas reconoce que uno de los oferentes es su amigo cercano. Sabe que continuar participando en la evaluación podría generar dudas sobre la imparcialidad del proceso. Por ello, informa de inmediato a su superior y solicita ser excluido del comité evaluador. Esta acción permite que el proceso continúe con total transparencia y refuerza la confianza en los procedimientos institucionales.

D. Rechazo al tráfico de influencias

Los funcionarios de la Municipalidad de Las Condes se comprometen a rechazar cualquier intento de influir indebidamente en decisiones institucionales, garantizando que todas las gestiones se realicen de manera justa y transparente.

Compromisos específicos:

- No solicitar ni aceptar favores o presiones para influir en decisiones administrativas o políticas.
- Reportar cualquier intento de influencia indebida en los órganos competentes.
- Actuar con independencia, justicia e imparcialidad en todas las decisiones, basándose únicamente en criterios técnicos y normativos.

Ejemplo:

Un funcionario de la Dirección de Tránsito recibe una solicitud de un conocido para acelerar el trámite de una licencia de conducir, a cambio de un favor futuro. Reflexiona sobre el impacto que podría tener aceptar tal solicitud, incluyendo la pérdida de confianza en la equidad del proceso. Decide rechazar la propuesta y explica que todos los trámites deben seguir el curso regular. Además, reporta la situación a sus superiores para prevenir futuros intentos de influencias indebida.

E. Del correcto uso de la información reservada de la institución

Los funcionarios de la Municipalidad de Las Condes se comprometen a manejar la información reservada de manera responsable y confidencial, garantizando su protección y evitando cualquier uso indebido que pueda afectar a la institución o a la ciudadanía.

Compromisos específicos:

- No divulgar información reservada o confidencial a personas no autorizadas, dentro o fuera de la institución.
- Utilizar la información institucional únicamente para fines relacionados con sus funciones oficiales.
- Garantizar la protección de la información almacenada en soportes físicos o digitales, siguiendo los protocolos establecidos por la Municipalidad.

Ejemplo:

Un funcionario de la Dirección Jurídica tiene acceso a información confidencial sobre un litigio en curso. Durante una reunión social, un conocido le pide detalles del caso. Sabe que compartir esta información podría comprometer la estrategia legal de la Municipalidad y afectar a las partes involucradas. Declina la solicitud, explicando que su responsabilidad profesional es mantener la confidencialidad de la información. Posteriormente, refuerza los protocolos de manejo de información reservada en su área para evitar situaciones similares.

F. Del uso eficiente de los recursos de la institución

Los funcionarios de la Municipalidad se comprometen a emplear los recursos públicos de manera eficiente, maximizando su impacto en beneficio de la comunidad y evitando cualquier desperdicio.

Compromisos específicos:

- Asegurar que los recursos materiales, financieros y tecnológicos sean utilizados exclusivamente para fines institucionales.
- Identificar y reportar oportunidades para optimizar el uso de los recursos disponibles.
- Evitar cualquier uso indebido o excesivo de los bienes institucionales.

Ejemplo:

Un funcionario de la Dirección de Infraestructura nota que las luces de las oficinas permanecen encendidas fuera del horario laboral, generando un gasto innecesario. Analiza posibles soluciones y propone la instalación de sensores de movimiento para optimizar el uso de energía. Gracias a su iniciativa, se reducen significativamente los costos de electricidad, demostrando que pequeñas acciones pueden generar un impacto positivo en la gestión de recursos.

G. Del deber de evitar actividades políticas-electorales en funciones públicas

Los funcionarios de la Municipalidad se comprometen a mantener la neutralidad política en el ejercicio de sus funciones, absteniéndose de realizar actividades político-electorales en el contexto de sus responsabilidades institucionales.

Compromisos específicos:

- No participar en actos o campañas político-electorales durante el horario laboral.
- Evitar utilizar su posición institucional para influir en decisiones políticas o electorales.
- Promover un ambiente de trabajo libre de proselitismo político.

Ejemplo:

Un funcionario recibe una invitación para participar en un evento político durante su jornada laboral. Reflexiona sobre el impacto que tendría aceptar la invitación en su neutralidad institucional y en la percepción de sus colegas y ciudadanos. Decide declinar la invitación y notifica a su jefatura de la situación, reafirmando su compromiso con la imparcialidad. Además, recuerda a su equipo la importancia de mantener la neutralidad política en todas las actividades públicas.

H. Del uso exclusivo de bienes y recursos fiscales para fines institucionales

Los funcionarios de la Municipalidad de Las Condes se comprometen a no utilizar bienes, vehículos y recursos fiscales para actividades políticas ni personales, asegurando su empleo exclusivo en beneficio de la institución y la ciudadanía.

Compromisos específicos:

- No utilizar vehículos, equipos u otros bienes institucionales para actividades de carácter político o personal.
- Reportar cualquier uso indebido de recursos fiscales que sea detectado.
- Garantizar que todos los bienes fiscales sean empleados de acuerdo con los lineamientos establecidos por la institución.

Ejemplo:

Un funcionario observa que un vehículo municipal está siendo utilizado para transportar materiales destinados a una campaña política. Tras evaluar las posibles consecuencias de no actuar, informa inmediatamente a sus superiores sobre la situación. Gracias a su intervención, se toman las medidas correctivas necesarias, reforzando la política de uso exclusivo de bienes para fines institucionales.

7.3 Compromisos de la Municipalidad con sus usuarios, proveedores y otros organismos del Estado

A. No recibir ni ofrecer presiones, regalos ni pagos indebidos

La Municipalidad de Las Condes se compromete a rechazar cualquier forma de presión, regalo o pago indebido que pueda influir en la toma de decisiones o comprometer la imparcialidad de la institución.

Compromisos específicos:

- No aceptar regalos, favores o beneficios personales de parte de terceros que tengan relación con la gestión municipal.
- No ofrecer beneficios indebidos para obtener ventajas en las relaciones con otras entidades o personas.
- Fomentar un ambiente de trabajo donde se privilegie la objetividad y la imparcialidad en todas las decisiones institucionales.

Ejemplo:

En medio de la evaluación de un contrato importante, un proveedor entrega obsequios al equipo de evaluación como señal de "agradecimiento". El jefe del equipo enfrenta una situación incómoda: aceptar los regalos podría ser percibido como una falta de imparcialidad, pero rechazarlos abruptamente podría generar tensiones en la relación comercial. Finalmente, decide devolver los obsequios de forma diplomática, explicando que las políticas institucionales prohíben aceptar cualquier tipo de beneficio. Además, informa el incidente a los superiores para garantizar que el proceso siga siendo completamente transparente.

B. Rechazo al soborno y al cohecho

La Municipalidad de Las Condes se compromete a actuar con firmeza en el rechazo a cualquier forma de soborno o cohecho, manteniendo altos estándares éticos en su gestión.

Compromisos específicos:

- Rechazar cualquier oferta o solicitud de soborno en todas las relaciones institucionales.
- Reportar de manera inmediata cualquier intento de cohecho a las autoridades correspondientes.
- Garantizar que todas las decisiones municipales se adopten con total independencia y apego a la normativa vigente.

Ejemplo:

Durante una licitación pública, un representante de una empresa contacta a un funcionario ofreciendo una "contribución económica" a cambio de garantizar el contrato. Aunque la empresa presenta una propuesta técnica sólida, el funcionario se encuentra dividido entre ignorar el intento de soborno para evitar complicaciones o reportarlo y enfrentar las posibles repercusiones administrativas. Decide seguir

los valores institucionales e informa el incidente a las autoridades pertinentes, asegurándose de que la empresa sea descalificada. Posteriormente, refuerza las medidas de supervisión para prevenir futuros intentos de soborno.

C. Transparencia en la entrega de información

La Municipalidad de Las Condes se compromete a garantizar el acceso oportuno y claro a la información pública, fomentando la confianza de la comunidad y de quienes interactúan con la institución.

Compromisos específicos:

- Proveer información pública de manera clara, accesible y en los plazos establecidos por la normativa.
- Responder con diligencia a las solicitudes de información de ciudadanos y organismos relacionados.
- Mantener actualizados los canales oficiales para la difusión de información institucional.

Ejemplo:

Una organización de sociedad civil solicita datos sobre un proyecto de infraestructura, pero parte de la información está incompleta debido a problemas en la consolidación de datos. Los responsables enfrentan un dilema: entregar la información incompleta, con el riesgo de parecer ineficientes, o retrasar la entrega hasta completar los datos, afectando los plazos del organismo solicitante. Deciden optar por la transparencia, informando de inmediato la situación y entregando un informe parcial junto con un cronograma claro para la actualización completa.

D. Relaciones transparentes e igualitarias con proveedores

La Municipalidad de Las Condes se compromete a establecer relaciones con los proveedores basadas en principios de transparencia, igualdad de oportunidades y apego a las normativas vigentes.

Compromisos específicos:

- Asegurar procesos de selección de proveedores abiertos y competitivos.
- Aplicar criterios objetivos y técnicos en la evaluación y adjudicación de contratos.
- Evitar cualquier trato preferencial o discriminatorio en las relaciones comerciales.

Ejemplo:

Durante la evaluación de una licitación, uno de los proveedores propone incluir "beneficios adicionales" no especificados en las bases como ventaja competitiva. Los evaluadores se enfrentan a una difícil decisión: considerar la oferta para mejorar los servicios, lo que podría interpretarse como trato desigual, o rechazarla para cumplir estrictamente con las reglas. Optan por adherirse a los criterios establecidos en las bases de licitación, asegurando que la adjudicación sea completamente justa y conforme a la normativa.

E. Trato igualitario

La Municipalidad de Las Condes se compromete a ofrecer un trato equitativo a todas las personas y entidades con las que se relaciona, respetando la diversidad de ellas y garantizando la igualdad de oportunidades.

Compromisos específicos:

- Atender a todos los ciudadanos, proveedores y organismos de manera justa y respetuosa.
- Garantizar que las decisiones institucionales no estén influenciadas por prejuicios o favoritismos.
- Promover la equidad en todos los procesos administrativos y de gestión.

Ejemplo:

Un vecino de Las Condes se acerca a la recepción del municipio y toma un número para ser atendido. Si bien hay una cantidad no despreciable de personas esperando su turno, este vecino es reconocido por uno de los vigilantes. Dicho funcionario se acerca y le ofrece ser atendido de inmediato, haciéndolo pasar por el costado de la recepción con un gesto evidente. Ante este hecho, el otro vigilante se acerca y le hace ver lo incorrecto de la situación, ya que todos los vecinos tienen el mismo derecho a ser atendidos por el municipio y de la misma forma, no debiendo existir discriminación o privilegio alguno. Ante esto, el vigilante reconoce lo incorrecto de su actuar, le pide disculpas y hace volver a su puesto al vecino.

F. Del trabajo eficiente y de calidad

La Municipalidad de Las Condes se compromete a realizar sus funciones con altos estándares de eficiencia y calidad, asegurando que los recursos públicos se utilicen de manera efectiva en beneficio de la comunidad.

Compromisos específicos:

- Implementar mecanismos de mejora continua para optimizar los servicios municipales.
- Garantizar la entrega de resultados de calidad en todos los proyectos y programas.
- Maximizar el impacto de los recursos públicos a través de una gestión responsable.

Ejemplo:

Un proyecto de remodelación de plazas enfrenta atrasos debido a ajustes presupuestarios. El equipo a cargo considera reducir la calidad de los materiales para cumplir con el cronograma, pero esta decisión podría generar críticas de los vecinos. Finalmente, optan por reorganizar los recursos y ajustar los plazos para garantizar que el resultado final cumpla con los estándares de calidad prometidos. Además, comunican de forma proactiva las razones del retraso, reforzando la confianza de la comunidad.

G. De la confidencialidad y privacidad respecto de la información reservada

La Municipalidad de Las Condes se compromete a proteger la información reservada y confidencial de todas las personas y entidades con las que se relaciona, asegurando su uso adecuado y su resguardo.

Compromisos específicos:

- No divulgar información confidencial a terceros no autorizados.
- Implementar medidas de seguridad para proteger los datos almacenados en soportes físicos y digitales.
- Utilizar la información reservada únicamente para los fines establecidos por la normativa.

Ejemplo:

Durante la implementación de un programa social, un funcionario descubre que un colega está compartiendo información sensible con un tercero sin autorización. Sabe que reportar el incidente podría generar tensiones en el equipo, pero decide priorizar la protección de la información privada de los vecinos y notifica a sus superiores. Esto permite tomar medidas correctivas inmediatas, como revocar accesos no autorizados y reforzar las políticas de confidencialidad.

7.4 Compromisos de la Municipalidad con el Medio Ambiente

A. Proyectos a realizar con tiempo estimado de ejecución

La Municipalidad de Las Condes se compromete a desarrollar proyectos ambientales que contribuyan al bienestar de la comunidad y de la sostenibilidad del entorno, asegurando su planificación y ejecución en los plazos comprometidos, con la máxima transparencia y responsabilidad.

Compromisos específicos:

- Diseñar proyectos ambientales con objetivos claros y realistas, garantizando su alineación con las necesidades de la comunidad y los estándares de sostenibilidad.
- Establecer cronogramas detallados y plazos factibles para la ejecución de cada proyecto, asegurando una planificación adecuada de los recursos.
- Informar oportunamente a la ciudadanía sobre los avances, desafíos y tiempos de ejecución de los proyectos ambientales.
- Monitorear y evaluar periódicamente el progreso de los proyectos, implementando ajustes necesarios para cumplir con los plazos establecidos.

Ejemplo:

La Municipalidad se propone crear un nuevo parque urbano sostenible que incluirá áreas verdes, zonas de reciclaje y tecnologías de eficiencia hídrica. Durante la etapa de planificación, surge un desafío: la adquisición del terreno se retrasa debido a discrepancias legales. El equipo enfrenta la difícil decisión de continuar con la planificación mientras se resuelve el asunto legal, corriendo el riesgo de no cumplir con los tiempos previstos, o pausar completamente el proyecto hasta tener la certeza de los plazos. Optan por la primera alternativa, priorizando la transparencia, y comunican a la comunidad los posibles ajustes en el cronograma mientras avanzan en las fases que no dependen del terreno. Finalmente, el parque se completa con un ligero retraso, pero dentro del presupuesto y con todas las características sostenibles prometidas.

Formulario Canal de Denuncias Éticas

Captura de pantalla Canal de Denuncias Éticas de la Municipalidad de Las Condes: www.lascondes.cl

8. EL PROCESO DE DENUNCIA

8.1 Canal de orientación

La Municipalidad de Las Condes dispondrá de un **Canal de Consultas Éticas** para recibir y gestionar las dudas e inquietudes relacionadas con temas éticos y de integridad, así como el cumplimiento del Código de Ética Municipal. Este canal se implementará a través de una dirección de correo electrónico específica: consultaseticas@lascondes.cl, que será gestionado por el Encargado de Ética de la institución.

Aspectos clave del mecanismo de consulta:

- Se contará con un Encargado de Ética, quien será responsable de recibir y gestionar las consultas, asegurando la confidencialidad de la información recibida y proporcionando una trazabilidad clara de las respuestas. Este encargado será un funcionario con una calificación profesional e idoneidad adecuadas para estos efectos.
- Las consultas serán evaluadas por el Encargado de Ética, quien determinará si son de su competencia o si deben ser derivadas a otras áreas de la Municipalidad. Si una consulta es derivada, el consultante será informado del proceso.
- Las respuestas a las consultas serán entregadas dentro de un plazo máximo de 8 días hábiles, con la posibilidad de una prórroga de hasta 3 días hábiles adicionales si la consulta requiere análisis más detallado.

Este canal tiene como objetivo proporcionar orientación permanente a los funcionarios y a la ciudadanía sobre los principios éticos que guían la actuación del municipio, asegurando que la ética sea un tema central en la gestión municipal.

8.2 Mecanismo de denuncia

La Municipalidad de Las Condes **estableció un Canal de Denuncias Éticas**, el que permitirá reportar de forma segura y confidencial cualquier conducta contraria a la ética y probidad por parte de autoridades, directivos, funcionarios o prestadores de servicios vinculados al municipio o a sus corporaciones.

Para estos efectos se le encargó el desarrollo a Fundación Generación Empresarial, entidad sin fines de lucro con más de 20 años de experiencia en la promoción de la integridad dentro de las organizaciones, tanto públicas como privadas.

Aspectos clave del mecanismo de denuncia:

- **Alcance:** Las denuncias podrán referirse a conductas que infrinjan los principios éticos, como actos de corrupción, uso indebido de recursos, conflictos de interés, entre otros.

- **Ingreso de denuncias:** Las denuncias se recibirán a través de una plataforma especialmente creada para estos efectos. Los denunciantes deberán proporcionar una descripción detallada de los hechos denunciados e información de contacto. Se podrá solicitar la reserva de identidad para proteger al denunciante de cualquier posible represalia.
- **Admisibilidad:** Los funcionarios a cargo del Canal de Denuncias Éticas evaluarán la denuncia en un plazo determinado para establecer si corresponde a una infracción al Código de Ética. En caso de inadmisibilidad, el denunciante será informado, a través de la plataforma del Canal de Denuncias Éticas, con las razones respectivas.
- **Análisis y resolución:** Una vez declarada admisible, la denuncia será gestionada por el Departamento de Recursos Humanos, que notificará a la persona denunciada y le brindará la oportunidad de presentar sus descargos. El análisis de fondo se llevará a cabo en un plazo máximo de 20 días hábiles, con una prórroga de hasta 10 días hábiles.
- **Protección al denunciante:** En todo momento el mecanismo garantizará la confidencialidad de la información proporcionada y ofrecerá medidas de protección contra posibles represalias laborales, tales como la no destitución arbitraria ni modificación de sus condiciones de trabajo.
- **Notificaciones y seguimiento:** El denunciante recibirá notificaciones sobre el estado de la denuncia y su resolución a través de correo electrónico, cada vez que se cumpla una de las etapas del proceso. El seguimiento de la denuncia estará asegurado mediante un código único asignado a cada caso.

Este canal tiene como objetivo fortalecer el compromiso con la probidad y la transparencia en la administración pública, promoviendo un ambiente libre de corrupción y de conductas inapropiadas dentro de la Municipalidad y de sus corporaciones.

9. DE LAS SANCIONES

El presente Código de Ética no establece sanciones específicas, ya que su objetivo principal es servir como un **instrumento preventivo, orientador y reparador de conductas éticas.**

Sin embargo, los incumplimientos a los estándares establecidos en este código, y que de conformidad a la ley ameriten una sanción disciplinaria, estarán circunscritos al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Administrativo. Cabe consignar que, una vez comprobada la responsabilidad administrativa de un funcionario, las medidas disciplinarias que proceden son la censura, multa, suspensión temporal del empleo de treinta días a tres meses y destitución, según sea la gravedad del hecho, todo lo cual quedará consignado en la hoja de vida funcionaria. Esta responsabilidad es independiente de la responsabilidad civil y penal que pueda tener el funcionario.

10. GOBERNANZA DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El Comité de Integridad es la entidad ejecutora del Código de Ética. Entre sus funciones principales se cuenta con:

- Difundir al interior de la Municipalidad el proceso de elaboración del Código de Ética y sus etapas de trabajo;
- Facilitar la elaboración del diagnóstico participativo, colaborar en el involucramiento de los funcionarios y monitorear el proceso;
- Participar en la redacción del Código de Ética, a partir de los resultados del diagnóstico;
- Socializar el Código de Ética entre los funcionarios, relevando su importancia como herramienta de consulta;
- Colaborar en el fortalecimiento de las capacidades institucionales para implementar el Código de Ética a través de capacitaciones y talleres de trabajo;
- Gestionar y resolver las consultas e inquietudes relativas al cumplimiento del Código de Ética.

El **Comité de Integridad** está constituido por:

- Un representante de la Asociación de Funcionarios
- Un representante de la Asociación de Empleados
- Un representante de la Asociación de Técnicos y Profesionales
- Un representante de la Asociación de Funcionarios y Trabajadores
- Un representante del Sindicato de Trabajadores del área de Educación de la Corporación de Educación y Salud
- Un representante de la Asociación de Funcionarios CESFAM Dr. Aníbal Ariztía
- Un representante de la Asociación de Funcionarios CESFAM Apoquindo
- Un representante de la Dirección Jurídica
- Un representante del Departamento de Recursos Humanos
- Un representante de la Dirección de Control

Asimismo, el Comité está presidido por el **Coordinador de Integridad**, quien representa a la autoridad alcaldicia en el proceso. Su función principal es coordinar y facilitar el desarrollo de las etapas de elaboración e implementación del Código de Ética, convocando a las diferentes áreas de la institución para su efectivo desarrollo.

11. CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

La Municipalidad de Las Condes deberá realizar, al menos una vez por semestre, una capacitación en temas de integridad, ética, probidad y transparencia, ya sea de manera presencial o mediante plataformas electrónicas. Estas capacitaciones incluirán, como contenido fundamental, información sobre el Código de Ética de la institución.

El contenido relacionado con la ética será obligatorio dentro del programa de inducción para todos los nuevos funcionarios del municipio. La socialización del Código de Ética deberá ser un proceso continuo, con un monitoreo constante, y se implementará un plan de difusión cuyo objetivo será promover la reflexión sobre el comportamiento ético en la Municipalidad. Este plan busca asegurar que los principios de ética y probidad estén presentes de manera constante en las acciones diarias de todos los funcionarios.

El Código de Ética será publicado en la página web de la Municipalidad de Las Condes y en las corporaciones municipales, y será difundido a través de otros medios de comunicación institucionales para garantizar su accesibilidad y comprensión respecto de todos sus grupos de interés.

Así también, como parte de la inducción que deben hacer los nuevos funcionarios que ingresen a trabajar a la Municipalidad de Las Condes o a sus corporaciones, se les entregará un ejemplar de este Código de Ética en formato físico o digital.

12. GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS

Para facilitar una mejor comprensión de los temas y conceptos clave tratados en este Código, a continuación se presenta una lista de definiciones que forman parte esencial del mismo:

a) Actividades incompatibles: Cualquier actividad que entre en conflicto de interés con las funciones del servidor público o que comprometa la sobriedad, dignidad y decoro con los que debe ejercerse la función pública.

b) Código de Ética: Documento que establece los lineamientos estratégicos del municipio para gestionar la ética en el día a día de la institución. Está compuesto por principios y valores que, en coherencia con las normativas de probidad, integridad y transparencia, deben ser observados por la institución en el ejercicio de su función administrativa.

c) Comité de Integridad: Órgano encargado de elaborar el Código de Ética, así como también de velar por su máxima difusión, promoviendo el respeto, la promoción y la actualización de los principios éticos en la institución.

d) Conflicto de interés: Situación en la que una persona, debido a su cargo o actividad, se encuentra en una posición en la que podría beneficiarse personalmente, o beneficiar a un tercero, a partir de las decisiones que tome.

e) Corrupción: Uso indebido del poder delegado para obtener un beneficio personal, que no necesariamente tiene que ser pecuniario.

f) Discrecionalidad: Ejercicio de facultades otorgadas por la ley que permiten cierta libertad de acción, pero que obligan al servidor público a tomar decisiones que favorezcan el interés colectivo.

g) Valores éticos: Cualidades y atributos deseables en las personas que favorecen una convivencia armoniosa y respetuosa en el marco de la dignidad humana, guiando la conducta ética tanto individual como colectiva.

h) Función pública: Actividad, ya sea temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre o al servicio del municipio o de sus entidades, en cualquier nivel jerárquico. Los términos "función pública", "servicio público" y "empleo público" se consideran sinónimos.

i) Funcionario público: Cualquier funcionario o empleado del municipio y sus corporaciones, sujeto a este Código, que ha sido nombrado, seleccionado o contratado para desempeñar funciones en nombre o al servicio del municipio. Los términos "funcionario", "servidor público", "empleado", entre otros, se consideran equivalentes.

j) Grupo de interés: La Municipalidad de Las Condes reconoce como sus grupos de interés a la ciudadanía, los funcionarios, las asociaciones de funcionarios, otras instituciones públicas, contratistas, proveedores, órganos de control, organizaciones sociales, gremios empresariales, organismos internacionales y el medio ambiente. Se entiende por grupo de interés a todas aquellas personas o entidades que influyen en la estrategia de la institución o que son afectadas por ella.

k) Prestadores de servicio: Personas naturales o jurídicas externas al municipio que proveen productos o servicios a la institución, ajustándose a sus directrices y valores institucionales.

l) Regalo: Cualquier privilegio, prebenda, favor o beneficio de carácter material o inmaterial, ofrecido y aceptado en el marco o como consecuencia del ejercicio de la función pública.

m) Rendición de cuentas: Obligación ética de todo funcionario público que administra recursos públicos, de informar y justificar la gestión, uso y resultados derivados de dichos fondos o bienes, en cumplimiento de su mandato.

n) Riesgos: Posibilidad de que ocurran eventos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el cumplimiento de los objetivos institucionales.

o) Secreto o reserva administrativa: Obligación de mantener la confidencialidad sobre procedimientos, información o recursos que deben permanecer protegidos y bajo custodia para salvaguardar el interés institucional.

Las Condes.
MEJOR PARA TODOS

MUNICIPALIDAD DE LAS CONDES

2024