



Minuta Técnica

Incorporación compromisos de integridad en Alta Dirección Pública

Estrategia Nacional de Integridad Pública

Julio 2024

Servicio Civil

Más participación, más mujeres
y mejor Estado para Chile.



Introducción

La Estrategia Nacional de Integridad Pública (ENIP) es una política pública hecha de manera participativa, basada en evidencia, y con un enfoque proactivo orientado a mejorar los estándares de transparencia, integridad y lucha contra la corrupción del país, que busca mejorar los niveles de confianza en la sociedad y afianzar una democracia sólida

Para el análisis de diagnóstico, definición de objetivos y posterior proposición de medidas, se definieron cinco ejes o áreas temáticas: Función Pública; Recursos Públicos; Transparencia; Política y Sector Privado.

El eje Función Pública comprende a los órganos del Estado, las actividades que realizan al servicio de las personas y el conjunto de personas que ejercen labores en ellos. La noción es amplia y apuesta por promover una cultura de la integridad de carácter transversal desde el interior de los órganos del Estado.

El eje Función Pública comprende a los órganos del Estado, las actividades que realizan al servicio de las personas y el conjunto de personas que ejercen labores en ellos. La noción es amplia y apuesta por promover una cultura de la integridad de carácter transversal desde el interior de los órganos del Estado.

- Según se diagnosticó en la generación de la ENIP, se debe apuntar a tres objetivos estratégicos para contar con una mejor Función Pública:
- Promover una cultura de integridad en todas las instituciones del Estado, con un enfoque preventivo y fomentando la ética y formación permanente.
- Contar con mecanismos, incentivos y sanciones adecuadas para asegurar el desempeño honesto, leal e imparcial en el ejercicio de la función pública, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- Contar con un ecosistema eficaz y coordinado, con capacidades de innovación, prevención, investigación y sanción a las faltas a la integridad y los hechos de corrupción.

La ENIP contempla un plan de acción compuesto por 210 medidas para avanzar hacia los objetivos definidos en cada eje temático. Dentro del eje Función Pública se encuentra la Medida N° 12 **“Compromisos de integridad en Alta Dirección Pública”**, la cual se describe como **“Incorporar en los convenios de desempeño de Alta Dirección Pública un compromiso de integridad para altos directivos que comprenda obligaciones como la realización de programas del Servicio Civil y la reunión periódica con encargados de integridad”**.

Esta medida ha sido clasificada como “de gestión” (G), entendiéndose con ello, que no necesitan de ninguna reforma legal y/o administrativa, y puede materializarse mediante, por ejemplo, la realización de determinadas actividades o la implementación de una decisión ya tomada.

De esta forma, el presente documento tiene por objetivo **entregar lineamientos operacionales para** la implementación del **Plan de Acción N°12: “Compromisos de integridad en Alta Dirección Pública** de la Estrategia Nacional de Integridad Pública. Específicamente, pone a disposición de las personas involucradas en la elaboración de los convenios de desempeño ejemplos de objetivos e indicadores que pueden ser incorporados como compromisos de integridad para ser implementados por las altas y altos directivos públicos, visibilizando y relevando también los contenidos referidos a los Desafíos y Lineamientos del Cargo ADP, establecidos en los perfiles de cargo.

1. Vinculación del perfil del cargo con los compromisos de la ENIP

Dada la relevancia que reviste para la autoridad gubernamental la implementación de las medidas conducentes al logro de los objetivos estratégicos de la ENIP, es importante que directivas y directivos de I nivel jerárquico trabajen en conjunto para lograr avances.

El hecho de que se plasmen desafíos y/o lineamientos en el perfil del cargo, relacionados con la implementación de las medidas de la ENIP implica que se consideran como una temática prioritaria, que deberá ser abordada por el o la alta directiva pública en el desarrollo de su gestión, y que por su cumplimiento y avances será evaluado/a en su convenio de desempeño individual.

2. Importancia de los desafíos y lineamientos del perfil del cargo para la elaboración de Convenios de Desempeño ADP

Este apartado dentro del perfil, corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad espera que la o el Alto Directivo Público realice durante su período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo. Estos desafíos y lineamientos orientan el diseño del Convenio de Desempeño ADP, transformando los encargos de la autoridad, en objetivos concretos e indicadores de gestión.

De esta forma, los desafíos permiten identificar **qué se espera lograr** en el periodo de gestión del o la ADP y los lineamientos entregan elementos acerca de **cómo se espera que estos encargos se lleven a cabo**.

3. Cómo se incorporan los desafíos y lineamientos del perfil del Cargo al Convenio de Desempeño ADP

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto y alta directiva pública en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales será retroalimentado y evaluado en forma parcial, anual y al término de su período de desempeño.

Este instrumento permite recoger las prioridades ministeriales y del servicio establecidas en el perfil del cargo, a través de los desafíos y lineamientos, operacionalizando su cumplimiento en indicadores y metas concretas, por cuyo cumplimiento se medirá a las y los ADP durante cada año de gestión.

Los desafíos de integridad forman parte de las prioridades gubernamentales, y se encuentran plasmados en la Estrategia Nacional de Integridad Pública (ENIP). Al respecto existen otras medidas de la ENIP (diferentes a la N° 12) que también están siendo trabajadas con el Servicio Civil:

- a. Medida N° 1: Elaboración e implementación de Códigos de Ética en todas las instituciones públicas
- b. Medida N° 6: Fortalecer los sistemas de integridad a nivel central del Estado, esto a través de una estructura de integridad formal y Canales de denuncia y consulta
- c. Medida N° 7: Impartir cursos de integridad en línea

Para la elaboración de los convenios de desempeño, y dar cumplimiento a la Medida ENIP N° 12, las tres medidas anteriores constituyen una herramienta para el desarrollo de los compromisos de integridad de directivos. Dichas medidas ya existen en una cantidad importante de servicios sujetos a la Alta Dirección Pública, por lo que en estos casos será necesario actualizarlas o desarrollarlas aún más, y en el caso que no existan, deberán ser creadas. Así, los indicadores de convenio que se proponen consideran ambas situaciones.

Los compromisos de integridad deberán plasmarse en los desafíos y lineamientos establecidos en los perfiles de cargo de la Alta Dirección Pública, para ser incorporados posteriormente en los convenios de desempeño ADP, a modo de objetivos, metas e indicadores, una vez que el cargo tenga un nombramiento. En caso de que el cargo vigente ya tenga su convenio suscrito, podrá modificarse para incorporar estas directrices.

Ejemplos de desafíos y lineamientos del cargo e indicadores de convenios ADP, vinculados con los compromisos de la ENIP

Desafíos del cargo (perfil)	Lineamientos del cargo (perfil)	Indicadores del convenio ADP
Fortalecer principios amplios de comportamiento y estándares de conducta ética, abriendo escenarios participativos de reflexión; favoreciendo una ética laboral compartida, que vivifique la pertenencia al servicio público y aportando a la recuperación de la confianza de la ciudadanía hacia las instituciones y su respectivo funcionariado público	1. Elaborar y/o actualizar el Código de Ética institucional en base a la metodología definida por el Servicio Civil. 2. Socializar y difundir y capacitar en los Códigos de Ética	1.1 Código de Ética elaborado en el periodo determinado¹. 1.2 Código de Ética actualizado en el periodo determinado². 2.1 Porcentaje de ejecución del Plan de Difusión del Código de Ética al término del periodo determinado³.
Liderar la implementación del sistema de integridad, a través de la optimización, monitoreo, intercambio y aprendizaje entre los niveles directivos/as y sus colaboradores públicos.	3. Garantizar una estructura de integridad activa y con roles claros dentro de la organización.	3.1 Estructura de integridad, que define funciones y responsabilidades claras y específicas, creada por resolución en el año t⁴. 3.2 Porcentaje de perfiles de cargo que forman parte de la

¹ La construcción y/o actualización de código de ética debe implementarse a través de un plan de trabajo, con el apoyo y metodología específica entregada por el Servicio Civil en base a capacitaciones y reuniones concertadas con cada institución, abordando: a) Ámbito de participación y reflexión de sus funcionarios y b) Procedimientos técnicos de los canales de denuncia y consulta.

² Ídem.

³ Se espera que al final del periodo estipulado el Plan de Difusión se haya implementado en un 100%. El plan de difusión debe considerar al menos las siguientes etapas a) Difusión inicial, b) Difusión permanente y c) Difusión posterior. (Estos elementos lo puede encontrar en la sección de integridad liderazgo ético).

⁴ Según lo establecido en Oficio N°1316, del 27 de junio de 2017 del Ministro de Hacienda y orientaciones emanadas del oficio 2304 y 2305 del 10 de diciembre del 2018 del -Secretario Ejecutivo Comisión Asesora Presidencial para la Integridad Pública y Transparencia/ -Director del Servicio Civil

		estructura de integridad institucional actualizados⁵. 3.2 Porcentaje de convenios de desempeño de ADP II nivel que incorporan en su convenio metas de integridad institucionales anuales⁶. 3.3 Porcentaje de sesiones del comité de integridad en que la jefatura superior del servicio da cuenta del grado de avance en la implementación de la estrategia, en el año t⁷ 3.4 Porcentaje de ejecución del Plan de Difusión de la estructura de integridad al término del año t, considerando implementación y reportabilidad de códigos de ética y canales de denuncia⁸.
--	--	--

⁵ Se espera que el 100% de los cargos que tengan alguna función en la estructura de integridad actualicen sus perfiles respecto de sus funciones. Según lo establecido en el pie de página N°4.

⁶ Las metas asociadas deben ser evidenciables y cumplidas en un periodo de tiempo. En base a las siguientes orientaciones generales:

- Oficio 2304 y 2305 del 10 de diciembre del 2018 del -Secretario Ejecutivo Comisión Asesora Presidencial para la Integridad Pública y Transparencia/ -Director del Servicio Civil,
- Oficio 721 del 15 de septiembre del 2021 del Secretario Ejecutivo Comisión Asesora Presidencial para la Integridad Pública y Transparencia/-Directora del Servicio Civil.

⁷ Esta meta considera el 100% de las sesiones del Comité de Integridad. Al menos deben llevarse a cabo dos sesiones por año. El objetivo de estas reuniones es presentar al comité de integridad el plan anual de trabajo para la implementación de sistemas de integridad en su organización, por lo que cada semestre deberá informar los avances en estas materias.

⁸ Informar avance en la construcción y/o actualización de códigos, estructura de integridad y reportabilidad de uso de los canales de denuncia y consulta, Considerando:

- Oficio N°1316, del 27 de junio de 2017 del Ministro de Hacienda, oficio N° 2339 del año 2018 del Director del Servicio Civil,
- Oficio 2304 y 2305 del 10 de diciembre del 2018 del -Secretario Ejecutivo Comisión Asesora Presidencial para la Integridad Pública y Transparencia/ -Director del Servicio Civil.
- Oficio 721 del 15 de septiembre del 2021 del Secretario Ejecutivo Comisión Asesora Presidencial para la Integridad Pública y Transparencia/-Directora del Servicio Civil

	4. Implementar canales de denuncia y consulta, activos y automatizables, con reportabilidad y sistematización de acuerdo a orientaciones del SC, garantizando la protección del denunciante y el denunciado.	4.1 Porcentaje de ejecución del plan de acción para la implementación de una plataforma institucional de sistematización y reportabilidad de procesos de consulta y denuncia⁹. 4.2 Porcentaje de canales institucionales de denuncia que cuentan con información de protección al denunciante y denunciado en el año t¹⁰. 4.3 segpres incorporará este indicador
Dotar al funcionariado público de una base de conocimientos y las competencias necesarias para gestionar adecuadamente los asuntos de integridad, respaldando el crecimiento profesional, la concientización y la educación en integridad pública.	5. Instaurar la ejecución del curso de integridad en todos y todas las funcionarias de la organización.	5.1 Porcentaje de funcionarias y funcionarios capacitados del servicio que finaliza el curso de integridad impartido por el SC¹¹.

⁹ Al término del periodo acordado se debe haber ejecutado el 100% del plan de acción para la implementación de una plataforma de sistematización y reportabilidad de procesos de consulta y denuncia.

¹⁰ Al término del periodo acordado el 100% de los canales de denuncia deben contar con información de protección al denunciante y denunciado. No obstante, según lo señalado en la Ley 21.592 art.6, la denuncia también podrá realizarse a través de los canales electrónicos que los distintos órganos de la Administración del Estado habiliten para tal efecto.

¹¹ De acuerdo a oficio de Servicio Civil y SEGPRES en el año 2024.