CÓDIGO DE ÉTICA SANTO TOMÁS

SANTO TOMÁS

INSTITUTO PROFESIONAL

I. ANTECEDENTES GENERALES

La Institución tiene por misión contribuir a la formación integral de la persona. Esto significa promover el desarrollo de hombres y mujeres en todas sus dimensiones; afectivas e intelectuales, humanas y profesionales; pero no como ámbitos aislados, sino en íntima armonía e integración, en el entendido de que una buena persona es también una persona feliz, un profesional de excelencia y un ciudadano responsable.

La naturaleza de los objetivos planteados implica tanto atender a los resultados finales como a cuidar el modo en que éstos son alcanzados, para lo cual es fundamental perfeccionar constantemente los patrones de conducta institucional y la forma de actuar de las personas que integran la organización. En esta tarea, cada integrante debe cumplir un papel relevante, el personal académico, administrativo y directivo, pues todos contribuyen a alcanzar los fines institucionales desde las responsabilidades que corresponden a sus cargos y funciones.

II. MARCO DE REFERENCIA

El marco de referencia, que estructura y posibilita que la Institución realice la noble tarea de enseñar y formar, se sustenta tanto en la normativa general, dentro de la cual se contempla la Constitución Política de la República, las leyes y reglamentos que regulan la actividad educacional, así como también las normativas internas que la Institución se ha dado para su funcionamiento académico, administrativo y su relación con los estudiantes.

Contribuye a la conformación definitiva del marco de referencia de la Institución la Misión autoimpuesta, consistente en *"Contribuir al desarrollo del país, mediante la formación de profesionales y técnicos de nivel superior con competencias de especialidad y personales, inspiradas en valores cristianos, que les permitan desempeñarse y desarrollarse integralmente en el mundo laboral y en su entorno, y mediante vinculación con el medio e innovación, en ámbitos pertinentes a las regiones en que se localiza"*. A lo anterior debe agregarse la Visión Institucional, definida como, *"Ser un Instituto Profesional de prestigio, con presencia nacional que, basado en una gestión académica e institucional de excelencia, se compromete con la igualdad de oportunidades educativas y la transformación de sus estudiantes mediante una educación integral en los ámbitos de especialidad, social y valórico, articulada con los niveles de formación técnica y profesional"*.

Desde ese amplio *marco de referencia*, surgen dos vertientes complementarias y diferenciables, sobre las cuales se orientan las acciones y los compromisos valóricos que la Institución aplica en sus actividades educativas.

La primera y fundamental es la vertiente llamada *formativa*, que ha pasado a constituir el Sello Santo Tomás como modelo que entrega valores y desarrolla virtudes en sus estudiantes y egresados, haciendo de ellos personas íntegras, competentes, eficientes y responsables.

La segunda, complementaria de la anterior, es la que se denomina *operativa*, reflejada más específicamente en este Código que resume la orientación del actuar de las personas que trabajan en la Institución, a fin que logren *hacer bien hecho el bien*.

Este Código de Ética es, esencialmente, un compendio de criterios y normas, a través del cual se orienta la toma de decisiones, tanto colegiadas como individuales, de cada uno de los integrantes de la organización, siendo los valores institucionales los que inspiran el compromiso ético de sus respectivas actuaciones.

III. CONSIDERACIONES BÁSICAS

La Institución otorga la mayor relevancia a la calidad de las personas que integran su equipo humano, ya que todos ellos constituyen el factor decisivo de su crecimiento y desarrollo.

Esa relevancia emana de las características propias del ser humano, compuesto de materia y espíritu y dotado de la capacidad moral e intelectual para actuar libre y responsablemente, adoptando sus propias decisiones y asumiendo sus respectivas consecuencias.

En concordancia con lo anterior, la Institución ejecuta un conjunto de acciones tendientes al perfeccionamiento profesional y personal de sus integrantes, en las que se destaca la aplicación del Sistema de Gestión del Desempeño, cuya filosofía central es hacer *co-responsables* a las diferentes estructuras organizacionales de la Institución, en el desarrollo integral de sus trabajadores dependientes.

Lo anterior es la respuesta a las inquietudes que siempre surgen sobre: ¿qué se está haciendo para la optimización de los equipos de trabajo?, ¿cómo se contribuye al crecimiento individual de cada uno de los trabajadores?, ¿cuáles son las habilidades, competencias y conductas que confieren calidad y excelencia al trabajo de cada uno? y ¿cómo se asegura en el tiempo la obtención de los resultados exitosos de hoy?.

En este contexto, la Institución ha estimado procedente explicitar y difundir los **valores, normas y criterios** que le son consustanciales.

IV. DESTINATARIOS

Las normas que contiene este Código de Ética tienen plena aplicación para todos sus integrantes, independiente de la jerarquía, cargo, o responsabilidad que posea o ejerza, o tipo de vinculación contractual que sustente en la Institución.

De igual manera, su contenido valórico compromete a toda la organización, tanto en sus niveles corporativos, como en sus instancias colegiadas, colectivas o comunitarias.

Finalmente, estos preceptos son aplicables en todas las acciones que la Institución y sus integrantes realicen con los usuarios de sus servicios (estudiantes y/o instituciones) o con los proveedores de bienes y servicios o con terceros que se vinculen con la organización.

V. LOS VALORES DE LA INSTITUCIÓN

"El valor es un bien descubierto y elegido en forma libre y consciente, que busca ser realizado por *la persona, y reconocido por los demás*." (Octavio Derisi).

1.-Respeto e inclusión

"En cualquier ser humano hay algo por lo que se le puede considerar digno de honor" (Santo Tomás de Aquino, Suma Teológica).

"[…] es necesario que exista un orden conveniente entre el hombre y sus semejantes en la vida ordinaria, tanto en sus palabras como en sus obras; es decir, que uno se comporte con los otros del modo debido… a esta virtud la llamamos amistad o afabilidad" (Santo Tomás de Aquino, Suma Teológica).

Resumen: Trato adecuado y acogedor hacia cada persona, digna en sí misma, acogiendo las particularidades y diferencias individuales que manifiestan la identidad de cada uno y la riqueza de la diversidad.

En la Institución damos un trato adecuado y respetuoso a cada persona y valoramos y acogemos positivamente las diferencias individuales de cuantos estudian y trabajan en nuestra Institución, pues manifiestan su identidad original.

Creemos –además- que la pluralidad de visiones de mundo, multiplicidad de proyectos de vida, diferentes intereses y capacidades, son un aporte que enriquece a la comunidad. En ese contexto, este valor se vincula con la fraternidad y tiene su fuente en la dignidad de cada persona, como un sujeto único, irremplazable, con peculiaridades personales propias.

Por lo que cada uno se complementa con los demás y nos enriquecemos mutuamente. Por ello favorecemos una política de inclusión que genere sentido de pertenencia y un ambiente accesible y de oportunidades. Finalmente, la promoción de profesionales conscientes y facilitadores del respeto posibilita una sociedad más inclusiva y con oportunidades.

Valores asociados:

Respeto, caridad, paciencia, amabilidad, apertura, accesibilidad, facilitador de oportunidades.

Antivalores:

Manifestaciones de indiferencia, injusticia, segregación, discriminación arbitraria, tanto positiva (pitutos) como negativa y violencia indiscriminada.

2.- Pensamiento crítico

> "El conocimiento es un cierto efecto de la verdad", [que es] "la conformidad o adecuación de la realidad y del entendimiento" (De veritate, q. 1, a. 1 c).

Resumen: Capacidad o habilidad de confrontar juicio, hipótesis y teorías con la realidad, así como de analizar y evaluar la fuerza de los argumentos y la confiabilidad de las fuentes de información, que favorece la autonomía intelectual en la búsqueda de la verdad.

Esta virtud intelectual se funda en nuestra identidad de individuos personales, originales y racionales, que buscan la verdad. Por ello en la Institución resguardamos la autonomía intelectual de la persona promoviendo la adquisición de criterios de juicio en lo personal y en lo profesional, y la capacidad de confrontación racional con la realidad a partir del análisis y evaluación de los razonamientos y de la confiabilidad de las fuentes de información. Esto nos constituye en comunidades pensantes que buscan la verdad, capaces de acoger la discrepancia, reconocer el aporte de una crítica franca y respetuosa, y favorecer la autonomía de cada uno.

Valores asociados:

Capacidad de análisis y síntesis, de confrontar juicios e hipótesis, de razonar racionalmente, de búsqueda de la verdad científica y moral.

Antivalores:

Aferrarse a juicios o apreciaciones previas o afirmarlos sin fundamento, la crítica sin fundamento o desvalorizando a la persona, así como la desconfianza en que podamos conocer la verdad de las cosas, aunque ésta no sea total ni perfecta.

3.- Amor a la verdad

> "El amor requiere del conocimiento de la verdad […] la contemplación de la verdad es el principio del amor. Así, el conocimiento causa el amor. La verdad no puede ser amada si no es conocida" (Suma Teológica, Ia, q. 27, a.2).
>
> "La convivencia humana no sería posible si los unos no se fían de los otros como de personas que en su trato mutuo dicen la verdad" (Suma Teológica).

Resumen: Responde a la vocación personal de incrementar y difundir el saber y de adquirir criterios morales acordes al valor de la persona para obrar conforme a ellos. Incluye la honradez y la prudencia.

La educación no puede renunciar a su vocación intelectual de incremento y difusión del saber y la verdad, así como de la adquisición de criterios morales acordes al valor de la persona. Con Tomás de Aquino comprendemos la educación no como mera acumulación de información, sino como formación de hábitos intelectuales y adquisición de la virtud de la prudencia. Se trata de una formación que busca superar la fragmentación del conocimiento en una visión universal y sintética del saber, y que quiere preparar a la persona para que, desde la sinceridad de vida, actúe de forma reflexiva y decidida.

Valores asociados:

Realismo, universalidad, síntesis, prudencia, estudiosidad.

Antivalores:

Relativismo, escepticismo, subjetivismo, dogmatismo y mentira.

4.- Excelencia y esfuerzo

> "Siempre que se trate de hacer el bien, el hombre debe hacer cuanto esté de su parte".
>
> "Para realizar grandes obras, hace falta constancia, prudencia, diligencia y reciedumbre" (Suma Teológica).

Resumen: Se promueve y ayuda para perfeccionar las capacidades humanas desde el esfuerzo personal, tanto en el estudio ordenado como en el trabajo bien hecho y responsable.

La principal tarea educativa consiste en promover el perfeccionamiento de las capacidades humanas. A este tipo de excelencia la denominamos virtud. En esta tarea no es posible reemplazar al que se está educando, dado que el principio de su crecimiento es interior, por lo que se le incentiva y exige para que asuma libre y responsablemente su desarrollo.

Por eso es irremplazable el esfuerzo personal tanto en el estudio ordenado como en el trabajo bien hecho y responsable. Junto con ello es importante fomentar la creatividad y la capacidad de asumir nuevos desafíos, como rasgos propios de un buen profesional y un verdadero líder.

Valores asociados:

Superación, templanza, autonomía, responsabilidad, magnanimidad o nobleza.

Antivalores:

Mediocridad, negligencia, pasividad, soberbia, pereza.

5.- Fraternidad y solidaridad

> "La benevolencia es un acto de la voluntad por el que queremos para el otro el bien" (Suma Teológica).

Resumen: Consiste en acoger y apoyar a todas las personas por el hecho de compartir con ellos una fraternidad universal actuando siempre en pro de su bien.

El propósito último de la Institución es la formación de personas felices con sentido de bien común y vocación de servicio. Esto significa educar personas capaces de hacerse cargo de sus decisiones, así como de acoger y de apoyar a otros a quienes valora por su dignidad y viendo en ellos a un hermano. Es, por eso, mucho más que un sentimiento, es una voluntad constante de actuar en pro del bien de los otros. Además, estamos convencidos de que la familia y la generación de ambientes familiares y fraternos son la mejor escuela para preparar a nuestros estudiantes en las virtudes de la confianza y la solidaridad.

Valores asociados:

Familia, amistad, caridad, confianza, generosidad, gratitud, dar sin esperar nada a cambio.

Antivalores:

Individualismo, desconfianza, injusticia, egoísmo, hipocresía, odio, envidia.

VI. NORMAS ÉTICAS

a) Respecto de la persona.

1/ En la Institución se respeta la dignidad de la persona, se acoge y se reconoce su libertad y privacidad, rechazando toda discriminación por razones de género, estado civil, religión, raza, condición social, filiación política, origen étnico, nacionalidad, discapacidad, sindicación u otra condición protegida por la ley.

2/ Las personas que trabajan en la Institución están comprometidas a:

- Cumplir con las leyes y reglamentos que les sean aplicables, con las disposiciones de este Código de Ética, así como los procedimientos de control interno que se establezcan en la Institución.
- Mantener una conducta honesta, respetuosa y colaborativa.
- Renunciar a cualquier tipo de divulgación de información confidencial de la Institución, incluyendo la relativa a personas, procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos estadísticos y de mercado.
- No involucrar a la Institución cuando participen en actividades políticas, religiosas o deportivas, estableciendo claramente que se actúa a título personal.
- No realizar actividades político partidista al interior de la Institución.
- Mantener una conducta respetuosa, dando siempre un trato digno a los estudiantes, a los compañeros de trabajo y con quienes se relacionen.

- No incurrir en conductas que se puedan interpretar como de hostigamiento laboral o acoso sexual, o de cualquier otra naturaleza.
- Dar uso correcto y ético, en el desempeño de su trabajo, a los sistemas, correos y conversaciones electrónicas o telefónicas.
- Hacer correcto uso de su horario de trabajo para el cumplimiento de sus tareasinstitucionales.
- Evitar la formulación de críticas infundadas o comentarios negativos sobre personas que no estén presentes o no estén en condiciones de defenderse.

3/ Quienes trabajan en la Institución, podrán denunciar de buena fe cualquier acto u omisión que constituya una violación a las disposiciones de este Código de Ética. Quien lo haga, tendrá el respaldo y reconocimiento institucional si su denuncia es responsable y colabora efectivamente con el objetivo del presente Código.

b) Relación con estudiantes.

1. Quienes, en razón de sus funciones, deban atender a los estudiantes y, eventualmente a sus apoderados, están comprometidos a ofrecerles siempre un trato profesional, transparente, honesto, respetuoso y amable; proporcionando los servicios educacionales convenidos con la mayor calidad y excelencia, apegándose siempre a las leyes aplicables y a la normativa interna de la Institución.

2. La promoción que se realice y los antecedentes que se proporcione a eventuales postulantes, debe ser fidedigna, veraz y real en todos los ámbitos, especialmente respecto de la disponibilidad, oportunidad o calidad de los servicios de educación que se ofrecen.

c) Relación con proveedores.

1/ En congruencia con los valores institucionales, deberá procurarse en todo momento que la cartera de proveedores esté compuesta sólo por aquellos que compartan los valores éticos de la Institución y posean una sólida reputación de equidad e integridad en sus tratos.

2/ Quienes, por función, tengan la responsabilidad de negociar la adquisición de bienes y servicios, deberán ofrecer y exigir a los proveedores un trato profesional y honesto, cautelando siempre los intereses de la Institución, dentro del marco de la ley y la normativa interna.

3/ A quienes, como integrantes de la Institución, les corresponda realizar procesos para la adquisición de bienes y servicios, deberán efectuarlos de forma transparente, asegurando la participación justa y equitativa de los proveedores, basada en criterios objetivos de calidad, solvencia, especialización, oportunidad, rentabilidad y servicio, cumpliendo en todo momento con los procedimientos y lineamientos de control interno establecidos.

d) Relación con autoridades y comunidad.

Quienes trabajan en la Institución deberán:

1/ Cumplir cabalmente con el desarrollo de las actividades institucionales, con las leyes y reglamentos que resulten aplicables.

2/ Colaborar en todo momento con las autoridades competentes, siempre actuando conforme a derecho y en defensa de los legítimos intereses de Institución.

3/ Ofrecer un trato respetuoso a las autoridades, reconociendo su calidad como tales.

4/ Llevar a cabo todos los tratos, trámites y relaciones que, en representación de la Institución, se tengan con organismos o funcionarios gubernamentales, haciéndolo en concordancia con las leyes aplicables.

5/ Observar y respetar las normas sociales y buenas costumbres que promuevan una sana convivencia con las comunidades con las cuales se vincule en el ejercicio de sus funciones laborales, buscando salvaguardar la buena imagen y el prestigio de laInstitución.

6/ Observar especial cuidado en relación con las instituciones y organizaciones que conforman el sector de educación del país, cualquiera sea el nivel y característica de aquellos, bajo el principio de respetar a los pares, como eventuales, circunstanciales o permanentes actores del ámbito educativo, absteniéndose de emplear conductas impropias que alteren la sana y correcta convivencia en el sector.

e) Conflicto de Intereses.

Un conflicto de interés es cuando las circunstancias (o intereses) personales de un integrante de la Institución pueden interferir o contraponerse con los intereses de la Institución; vale decir, nos encontramos frente a “intereses incompatibles u opuestos” y que pueden ser de carácter económico o de cualquier otra naturaleza. Lo anterior, permite presumir la falta de independencia o imparcialidad en la toma de las decisiones que se adopten; consecuentemente, las personas que trabajan en la Institución deberán:

1/ Abstenerse de tener intereses económicos, ya sea en forma directa o indirecta con entidades que compren, vendan o proporcionen productos o servicios a la Institución, o compitan con esta, salvo que previamente haya sido autorizado por la autoridad competente.

2/ Abstenerse de llevar a cabo operaciones de compra-venta o prestación de servicios con la Institución e impedir que éstas sean realizadas por parientes; familiares; personas con quienes les una un estrecho vínculo de afectividad o amistad; empresas que sean de su propiedad o de cualquiera de las persona antes mencionadas, ya sea en forma directa o indirecta; o empresas en las que

cualquiera de las personas antes mencionadas tengan poder de administración, salvo que tales personas o empresas sean competitivas en cuanto a precio, calidad y servicio y este hecho se hubiere previamente justificado ante la autoridad competente para que valide el cumplimiento de dichos requisitos y ésta lo autorice expresamente.

3/ Abstenerse de influir o participar en procesos de contratación de productos o servicios que se señalan en el punto anterior.

4/ Dentro de las facultades propias de su cargo, abstenerse de aprobar gastos incurridos por el mismo o que le beneficien, y abstenerse de asignarse a sí mismo actividades remuneradas o pagos de cualquier naturaleza.

5/ Abstenerse de incorporar en la unidad organizacional, dentro de su línea de mando directa a, o contratar servicios profesionales con, parientes o familiares cercanos (hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad), así como a personas con quienes se tenga una relación afectiva estrecha, salvo bajo la circunstancia de requerirse un trabajador de alta especialización, en cuyo caso dicha contratación deberá ser previamente autorizada por la autoridad competente. En el caso que la relación de subordinación o supervisión sea directa, dicha autorización debe ser solicitada a la Vicerrectoría de Personas.

6/ Informar de la circunstancia de un eventual conflicto de interés en razón de parentesco, en el caso de contrataciones definidas por autoridades superiores, en virtud de la cual se incorpore un trabajador a una determinada unidad laboral, con el cual exista una relación de subordinación o supervisión directa, o en razón a que dicho conflicto de interés surja en fecha posterior a su contrato de trabajo.

7/ Informar oportunamente al superior jerárquico cuando se deba realizar un trabajo de vigilancia, supervisión, auditoría o control sobre un área a cargo de un familiar, a fin de ser sustituido de dicha responsabilidad.

8/ Cautelar en forma especial la transparencia en los procesos de evaluación académica o de decisiones administrativas, en relación con estudiantes con los cuales tengan un parentesco directo de hasta tercer grado, por consanguinidad o afinidad. En el caso de que el evaluado sea pariente -en alguno de los grados antes señalados- de otro integrante de la Institución, el evaluador estará obligado a informar de ello a la Vicerrectoría Académica o Vicerrectoría de Personas, según corresponda.

9/ Informar de inmediato al superior jerárquico cuando se perciba algún grado de influencia sobre la propia capacidad para cumplir las responsabilidades del cargo o función con objetividad, por recibir presiones por parte de terceras personas que estén utilizando su posición, autoridad o influencia en la organización, aportando las evidencias correspondientes.

10/ Evitar interceder para satisfacer requerimientos de superiores, subalternos, compañeros de trabajo, familiares o amigos, si con ello se perjudica el prestigio de la Institución y/o la ecuanimidad en la aplicación de los procedimientos.

f) Manejo de Información.

1/ Está prohibido alterar la información institucional, los registros contables o los registros académicos, o bien falsear las operaciones.

2/ Si por razones del cargo o de las funciones que se desempeñan se tiene acceso a información privilegiada, reservada o que, por su naturaleza, o por así haberse clasificado, deba considerarse confidencial, se deberán tomar las medidas necesarias para mantener su absoluta reserva y extremo cuidado, evitando su divulgación o filtración a personas no autorizadas. Cuando se tenga conocimiento de la pérdida o fuga de información, por cualquier causa, se deberá reportar de inmediato al superior jerárquico.

3/ Del mismo modo, deberá ser responsable de resguardar y respaldar la información que resulte relevante para la organización y su desempeño.

4/ De acuerdo a las funciones y atribuciones inherentes al cargo que desempeñe, deberá colaborar de manera profesional, veraz y objetiva con los auditores internos y externos a la Institución, así como con las entidades gubernamentales y organismos que lo requieran en el desempeño de sus funciones.

5/ Quienes realicen actividades externas complementarias, tales como catedráticos, expositores, especialistas o técnicos en eventos de su competencia, estudiantes en práctica u otras personas con relación contractual temporal con la Institución no podrán utilizar información confidencial de la Institución, permitiéndose solamente el uso de la información pública.

6/ El otorgamiento de certificados, cartas, constancias, y diplomas que comprometan a la Institución, sólo podrá ser realizado por las autoridades expresamente facultadas para ello.

g) Regalos y atenciones.

1/ El trabajador no deberá aceptar regalos, premios, o beneficios de cualquier naturaleza entregados en carácter de muestra de cortesía por parte de estudiantes o de terceros que mantengan o puedan mantener relaciones comerciales con la Institución, en la medida que dicho beneficio exceda un valor estimado de 2 unidades de fomento. En caso de que exceda dicho valor y no sea posible restituirlo, deberá notificar a la Vicerrectoría de Personas, que establecerá el destino de dichos regalos, premios o beneficios de conformidad con las estipulaciones del presente Reglamento y demás disposiciones institucionales.

2/ Los integrantes de la Institución pueden aceptar invitaciones de empresas proveedoras, prestadoras de servicios, o contratistas a seminarios o actividades de especialización en el extranjero, solamente si cuentan con autorización expresa del Rector Nacional, o máxima autoridad institucional correspondiente.

3/ Los integrantes de la Institución deben abstenerse de dar, ofrecer o conceder, beneficios, regalos, premios, dádivas o pagos, cualquiera fuese su tipo, naturaleza y /o monto, a ningún funcionario público en relación con el cumplimiento

de sus funciones en la Institución, así como dar, ofrecer o conceder a terceras personas que pudiesen influir directa o indirectamente en las actividades que realiza el Empleador.

4/ En caso de duda en relación en la forma de proceder en las materias indicadas precedentemente, el asunto deberá ser derivado a la Autoridad Competente o a quien ésta designe para su resolución.

h) Protección de activos.

El personal de la Institución es responsable de la custodia, salvaguarda y buen uso de los activos que se encuentran bajo su control.

Los activos propiedad de la Institución, así como los servicios de que dispone el personal que trabaja en la Institución, son para ser usados en el desempeño de su función y en beneficio de la organización misma; de ningún modo pueden ser utilizados con propósitos diferentes, ni menos para beneficio personal, salvo que se cuente con la autorización correspondiente.

Los recursos que proporciona la Institución para el cumplimiento de las tareas propias del cargo, sólo deben ser empleados con ese objetivo, evitando en todo momento su utilización en actividades no atribuibles al servicio mismo para el cual fueron autorizadas.

i) Medio ambiente y ecología.

En la Institución se reconoce, como parte de la responsabilidad social, la protección del medio ambiente y el cuidado de los recursos. Se trata de un compromiso del que no se puede quedar indiferente.

Las personas que trabajan en la Institución deben realizar las acciones necesarias, dentro de sus respectivas atribuciones, para asegurar que, en las áreas de trabajo donde se labora, se respete el cuidado del medio ambiente y el uso eficiente de la energía.

j) Salud ocupacional y seguridad.

En la Institución se considera que la salud ocupacional y la seguridad del personal es lo más importante en el actuar diario, por lo que no hay actividad alguna que justifique tomar riesgos innecesarios en su ejecución.

Todo lo anterior impone respetar la normativa legal vigente y las normas particulares internas de la Institución en lo que respecta a seguridad e higiene, procurando la mantención de un ambiente de trabajo seguro y adecuado. Contribuye a ese propósito el compromiso de fortalecer la conciencia sobre seguridad laboral, en todos los trabajadores de la Institución.

k) Modelo de Prevención de Delitos – Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

De acuerdo a lo estipulado en la Ley N° 20.393 que establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas (de 2 de diciembre de 2009), la Institución podría ser responsable por la comisión de los delitos señalados en la referida ley por parte de trabajadores y/o dependientes dentro del ámbito de sus funciones. Considerando esto, las Institución prohíbe expresamente cualquier conducta que pueda dar lugar a la imputación penal de éstas, bajo la Ley N° 20.393, por los actos cometidos por los responsables, sean estos, trabajadores, ejecutivos principales, representantes, quienes realicen actividades de administración o supervisión y cualquier dependiente o externos que representen a la Institución. Asimismo, se incluyen las personas naturales que estén bajo la dirección y supervisión directa de alguno de los mencionados anteriormente y en general todo trabajador de la Institución. Es decir, los valores y principios difundidos por la Institución se alinean conforme a lo detallado en el Manual y Política de Prevención de Delitos, que forman parte del Modelo de Prevención de Delitos que la Institución ha implementado, a fin de evitar toda actividad que atente contra los valores y principios entregados por ésta.

l) Delitos de Responsabilidad Penal – Conductas Ilícitas.

Se encuentra prohibido expresamente a todos los trabajadores de la Institución y terceros que se vinculen con ella, sean estos clientes, proveedores, contratistas, asesores, agentes, entre otros, realizar cualquier acto que pueda configurar un delito o conducta ilícita, especialmente, los tipificados en la Ley N° 20.393 (de 2 de diciembre de 2009) y sus correspondientes modificaciones posteriores.

VII. ADMINISTRACIÓN

A.- Autoridades competentes para la aplicación del Código de Ética.

La administración y tutoría del Código de Ética en la Institución está radicada en su estructura organizacional.

Serán las autoridades unipersonales que ejercen la administración de las principales unidades, quienes se constituyan, en cada caso, en la **Autoridad Competente** para efectos de la aplicación de las normas establecidas en el presente Código de Ética.

Los Rectores de Sede respecto de las áreas o unidades de su dependencia, los Vicerrectores respecto de las áreas o unidades de sus dependencias, y el Rector Nacional respecto de las autoridades superiores de la Institución.

Las autoridades competentes tendrán como primera responsabilidad la difusión y comprensión de sus normas entre las personas que integran los diversos estamentos de su dependencia. Serán también estas autoridades las encargadas de la resolución de las dudas que surjan en la aplicación del presente Código de Ética, así como de informar las decisiones que se adopten en cada caso por eventuales infracciones al mismo.

B.- Comité de Ética.

El Comité de Ética es la instancia formal establecida, tanto para analizar y decidir el curso de acción en aquellos casos que constituyan o puedan constituir una afectación al Código de Ética, como también resolver sobre apelaciones que hayan sido presentadas por personas que hayan sido sancionadas por una Autoridad Competente por infracciones al Código de Ética (Rectores de Sede o Vicerrectores).

El Comité de Ética está constituido por el Rector(a) Nacional, Vicerrector(a) de Personas y por el Contralor(a), pudiendo ser convocados a dicho Comité Rectores de Sede, Vicerrectores y Directivos, tanto a nivel de unidades centrales como de Sede, en función de la naturaleza del caso a ser revisado y del área a que pertenezca la persona cuyo caso ha sido elevado a esta instancia.

Los casos son elevados al Comité de Ética, tanto producto de investigaciones realizadas, ya sea en virtud de denuncias recibidas por las jefaturas de áreas siguiendo los protocolos establecidos en el Código de Ética, o de investigaciones realizadas en virtud de denuncias recibidas por el Canal de Denuncias del Modelo de Prevención de Delitos (MPD), el cual recibe denuncias tanto internas como externas, como también aquellas que hayan surgido de Auditorías Internas, o detectadas en las instancias de control establecidas en los procedimientos internos.

El Comité de Ética puede evaluar la operatividad del Código de Ética a efectos de su actualización, con el fin de hacer más efectiva y pertinente la aplicabilidad de éste.

VIII. PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Las infracciones al Código de Ética de la Institución serán objeto de sanciones, las cuales se aplicarán en función de la gravedad de las faltas cometidas, pudiendo ir desde la amonestación hasta la multa o desvinculación.

Es responsabilidad de la Autoridades Competentes aplicar las sanciones que corresponda, si en las instancias normales de control a los procesos internos, en auditorías internas o luego de un proceso de investigación frente a una denuncia, se detecta alguna infracción a las normas contenidas en el presente Código de Ética. Lo anterior es sin perjuicio que se haya solicitado elevar el caso para ser resuelto por el Comité de Ética.

Para el caso en que trabajadores efectúen una denuncia por infracciones al presente Código de Ética, o que se reciba una denuncia de un tercero ajeno a la Institución, existen las siguientes instancias:

- Proceso de denuncia
- Proceso investigativo
- Aplicación de sanciones
- Apelación

A. Proceso de denuncia.

Todos los trabajadores de la Institución tienen la responsabilidad moral de reportar cualquier caso que pudiera constituir una infracción al presente Código de Ética, en forma objetiva y fundamentada y con apego estricto a los valores institucionales, a la dignidad de la persona y a la legislación vigente, la cual será manejada por la Institución en forma confidencial y reservada.

Las infracciones al Código de Ética se pueden denunciar alternativamente a alguna de las siguientes autoridades:

- Jefe directo,
- Rector(a) de Sede,
- La Vicerrectoría de Personas.

Y, a través de uno de los siguientes medios:

- Escrito físico; o
- Escrito electrónico.

B. Proceso investigativo.

Recibida la denuncia, se iniciará un proceso reservado de investigación que será liderado por la Vicerrectoría de Personas, con el apoyo del área de Contraloría. Dicha investigación tendrá por objeto verificar la autenticidad de la denuncia y las circunstancias en las cuales se hubiese producido el hecho objetable.

La denuncia recibirá una atención expedita, profesional y confidencial, permitiendo que todos los involucrados en ella puedan ser oídos, y puedan defenderse de los cargos imputados, proporcionando las pruebas y antecedentes que estimen pertinentes y con pleno respeto a la dignidad de la persona humana.

La investigación se iniciará con la información proporcionada por el denunciante respecto de la eventual inobservancia que se acusa, y la correspondiente solicitud de presentación de sus cargos, etapa a partir de la cual la autoridad investigativa, si considera que existen méritos para iniciar una investigación, recabará toda la información que considere oportuna para dicho objeto. En esta etapa el denunciado, en caso de encontrarse individualizado, proporcionará todos los antecedentes y descargos que sean pertinentes.

La investigación deberá concluir en un plazo de 30 días contados desde su recepción, con un informe por escrito que determine si ha existido o no una infracción al Código de Ética, la gravedad de la infracción, además de las medidas que se propongan para evitar la repetición de la misma, así como también las sanciones propuestas de acuerdo al mérito del caso. Las conclusiones del informe serán puestas en conocimiento de denunciante y denunciado, a más tardar dos días después de su emisión.

C. Aplicación de Sanciones.

Con todos los antecedentes disponibles, la Autoridad Competente, en uso de sus atribuciones legales y reglamentarias, adoptará la resolución correspondiente para aplicar, si fuera el caso, la sanción que el denunciado amerite por su conducta.

Las sanciones que se podrán aplicar serán las siguientes:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Multas.
- Además, la terminación del contrato de trabajo cuando la infracción al Código de Ética importe una causal que autorice dicha terminación en conformidad a la ley y el contrato de trabajo, sin perjuicio del derecho del Empleador de poner término al contrato de trabajo conforme lo señalado en el Código del Trabajo.

La Autoridad Competente incorporará -en sobre reservado y sellado- en la carpeta personal de la parte, denunciada, los antecedentes y la resolución de sanción correspondiente, para información exclusiva de la autoridad superior de la persona sancionada. Dicha sanción será informada por escrito al denunciado en su caso.

Cuando se trate de actos constitutivos de delito, las autoridades competentes deberán denunciar los hechos ante los Tribunales competentes.

Las multas que la Institución podrá aplicar serán iguales a las contempladas en el presente Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad.

D. Apelación.

Salvo en el caso de que la autoridad competente haya adoptado la decisión de desvincular al denunciado, se podrá apelar a la sanción aplicada.

Dicha apelación deberá interponerse por escrito ante la Vicerrectoría de Personas en el plazo de 15 días, contados de la fecha de la notificación de la sanción, para ser sometida a consideración del Comité de Ética.

Si la sanción hubiese sido impuesta por el Comité de Ética, la apelación deberá presentarse ante el Rector Nacional o máxima autoridad de la Institución que corresponda.

IX. DIFUSIÓN Y COMPROMISO.

Las autoridades superiores de cada sede, y la Vicerrectoría de Personas, desarrollarán las acciones comunicacionales que asegure la difusión y comprensión del Código de Ética.

En este sentido, todos los que trabajan en la Institución deberán conocer el contenido y alcance de este documento y lo que es más importante, comprometerse formalmente a su cumplimiento, observancia y aplicación.

Las normas contenidas en el presente Código de Ética, basados en los principios y valores institucionales, no pretenden ser extensivas, por lo que necesari mente pueden existir situaciones no regulas en él. Por lo anterior, los trabajadores de la Institución deben comprometerse a actuar de forma correcta en cualquier tipo de situación, evitando que sus acciones puedan interpretarse o llegar a constituir faltas a la ética, probidad, o valores de la Institución.