UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
ARICA - CHILE

PROMULGA ACUERDO N°2043 DE LA JUNTA DIRECTIVA.
APRUEBA CODIGO DE ETICA DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACA

DECRETO EXENTO Nº 00.360/2021.

Arica, 17 de mayo de 2021.

Con esta fecha la Rectoría de la Universidad de Tarapacá, ha expedido el siguiente decreto:

VISTOS:

Lo dispuesto en el D.F.L. Nº 150, de 11 de diciembre de 1981, del Ex Ministerio de Educación; Resolución N°6, de 26 de marzo de 2019, de la Contraloría General de la Republica; Resolución Exenta Universitaria Contral N°0.01/2002, de enero 14 de 2002; Resolución Universitaria Exenta Contral N°0.01/2018, de abril 23 de 2018; el Acuerdo N° 2043, de 14 de mayo de 2021, de la Junta Directiva, los antecedentes adjuntos y las facultades que me confiere el Decreto Nº 193, de 08 de junio de 2018, del Ministerio de Educación.

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad de Tarapacá es una corporación de Derecho Público, autónoma y con patrimonio propio, dedicada a la enseñanza y cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias, que goza de una triple autonomía académica, económica y administrativa, creada por el D.F.L.150, de 11 de diciembre de 1981, del Ex Ministerio de Educación Pública.

Que, en sesión ordinaria de la Junta Directiva, celebrada el día 14 de mayo de 2021, entre los diferentes puntos de tabla a tratar, se consideró realizar una restructuración de la Administración Central de esta Institución de educación superior, para lo cual, se ha estimado también pertinente la elaboración de un instrumento que precise criterios orientadores que regule la buena conducta funcionaria y prevenga sobre eventuales conductas reñidas con la ética a nivel individual, interpersonal, en cuanto al uso de bienes públicos de la institución y con el resto de las entidades públicas, lo que, en definitiva, permita el fortalecimiento de un clima de desempeño de las actividades de la universidad proclive a las buenas prácticas de gestión y que fortalezca la eficiencia y la eficacia, propios de la Administración Pública, en orden a dar cumplimiento a la misión y visión institucional.

Que, en sesión ordinaria de la Junta Directiva, celebrada el día 14 de mayo de 2021, se acuerda, a proposición del Rector, con apoyo de la Vicerrectoría de Desarrollo Estratégico, aprobar un Código de Ética de la Universidad de Tarapacá, documento que es presentado y discutido, por su importancia, ante el máximo órgano colegiado de la universidad, el cual manifiesta su concurso en aprobarlo.

Decreto Exento N°00.360/2021
17.05.2021

DECRETO:

1.- Promulgase el Acuerdo N°2043 de la Junta Directiva de la Universidad de Tarapacá, adoptado en sesión extraordinaria N°188, celebrada con fecha 14 de mayo de 2021, que se transcribe de la siguiente manera:

"ACUERDO 2043

Por unanimidad de los Directores presentes: sr. Pablo Arancibia Mattar, sra. Yuny Arias Córdova, sra. Elizabeth Bastías Marín, sr. Horacio Díaz Rojas, Jorge Toloza Humeres, sr. Jaime Torrealba y sr. Cristian Sayes Maldonado, se acuerda, a proposición del Rector Dr. Emilio Rodríguez Ponce, con apoyo de la Vicerrectoría de Desarrollo estratégico, aprobar el **Código de Ética de la Universidad de Tarapacá**, documento compuesto de 8 páginas, rubricadas por la sra. Secretaria y que forma parte integrante del presente acuerdo".

2.- Publíquese en el sistema informático conforme lo señala el artículo 7° de la Ley 20.285 de 2008, del Ministerio Secretaria General de la Presidencia, sobre acceso a la información pública.

Anótese, y remítase a la Contraloría de la Universidad, para su control y registro. Comuníquese una vez tramitado totalmente el acto.

UNIVERSIDAD DE TARAPACA SECRETARIA DE LA UNIVERSIDAD ARICA

PAULA LEPE CAICONTE
Secretaria de la Universidad

UNIVERSIDAD DE TARAPACA RECTOR ARICA

EMILIO RODRIGUEZ PONCE
Rector

ERP.PLC.frr.-

UNIVERSIDAD DE TARAPACA CONTRALORIA ARICA

18 MAY 2021

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado

UNIVERSIDAD DE TARAPACA
JUNTA DIRECTIVA
ARICA - CHILE

CERTIFICADO

La Secretaria de la Universidad de Tarapacá que suscribe, certifica que en reunión extraordinaria Nº 188 de Junta Directiva, realizada el 14 de mayo de 2021, se adoptó el siguiente acuerdo:

"ACUERDO 2043

Por unanimidad de los Directores presentes: sr. Pablo Arancibia Mattar, sra. Yuny Arias Córdova, sra. Elizabeth Bastías Marín, sr. Horacio Díaz Rojas, Jorge Toloza Humeres, sr. Jaime Torrealba y sr. Cristian Sayes Maldonado, se acuerda, a proposición del Rector Dr. Emilio Rodríguez Ponce, con apoyo de la Vicerrectoría de Desarrollo estratégico, aprobar el Código de Ética de la Universidad de Tarapacá, documento compuesto de 8 páginas, rubricadas por la sra. Secretaria y que forma parte integrante del presente acuerdo".

ARICA, 14 de mayo de 2021.

UNIVERSIDAD SECRETARIA UNIVERSIDAD ARICA

PAULA LEPE CAICONTE
Secretaria de la Universidad

PLC/plc

CÓDIGO DE ÉTICA
UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ

1. INTRODUCCIÓN

El presente Código de Ética pretende generar una serie de **criterios orientadores** que permitan **garantizar una conducta** de los funcionarios y las funcionarias, que sea **proclive al interés y desarrollo de la función pública** y que fortalezca el cumplimiento de **la eficacia y eficiencia administrativa**, en un contexto de desarrollo estratégico. Bajo esta perspectiva, su aprobación es una materia de la máxima importancia, que requiere análisis en el nivel de la Honorable Junta Directiva.

El diseño de este Código de **Ética incorpora aspectos contenidos en documentos institucionales previos, discutidos en múltiples procesos**, tales como el sistema de dirección estratégica, el plan de fortalecimiento 2030, el protocolo de actuación frente a actos que atentan contra la dignidad de los miembros de la comunidad universitaria, reglamento de higiene y seguridad, entre otros. Similarmente, su diseño preliminar, previo a las instancias de aprobación, ha sido expuesto por la Vicerrectoría de Desarrollo Estratégico a los Decanos, como representantes de la comunidad académica, y a los Directivos Institucionales, quienes tienen la responsabilidad por el debido ejercicio de las funciones administrativas, económicas y estratégicas en la Universidad de Tarapacá.

Ciertamente, el Código de Ética tiene fines orientadores y un mecanismo que regula la conducta funcionaria. Sin perjuicio de lo anterior, el mismo es un instrumento interno, que es complementario a las leyes: Nº18.834 (Estatuto Administrativo); Nº18.575 (Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado); Nº18.575 (Ley de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios) y sus modificaciones; Nº20.994 (Ley de Universidades del Estado), entre otras normativas, que establecen claros lineamientos para el funcionamiento institucional, tanto en lo individual como en lo colectivo.

En este contexto, el presente documento contempla el desarrollo de una serie de dimensiones que lo configuran y que son esenciales para su comprensión y para el cumplimiento de los fines del mismo. Entre estos aspectos destacan:

- Misión de la Universidad de Tarapacá
- Propósito estratégico de la Universidad de Tarapacá
- **Valores corporativos y compromisos institucionales**
- **Relaciones en el ambiente laboral**
- **Resguardo de los bienes públicos y del interés institucional**
- **Relaciones con terceros**
- Mecanismos de denuncias, consultas y sugerencias

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
SECRETARIA DE LA UNIVERSIDAD
ARICA

- Mecanismos de control

Cada uno de estos aspectos o dimensiones será desarrollado en el presente documento.

2. MISIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ:

La Universidad de Tarapacá es una institución de Educación Superior regional estatal comprometida con la excelencia académica y el mejoramiento continuo de su calidad. La institución realiza su quehacer en la Región de Arica y Parinacota y en la Región de Tarapacá, con proyección hacia todo Chile y a la Macro Región Centro Sur Andina.

Sus áreas de desarrollo son la docencia de pregrado orientada a la formación integral de profesionales que se inserten con éxito en el mercado laboral, promoviendo la educación continua, la equidad y la movilidad social; la investigación y el postgrado en aquellas áreas en las cuales la Universidad genera ventajas competitivas significativas; la vinculación con el medio y la extensión académica en la perspectiva de contribuir al desarrollo regional e integración transfronteriza. La Universidad de Tarapacá, además, asume el desafío de custodia, conservación y preservación de los patrimonios regionales, con énfasis en la Cultura Chinchorro, la que constituye un acervo cultural milenario de valor inestimable para la humanidad.

3. PROPÓSITO ESTRATÉGICO DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ:

La Universidad de Tarapacá tiene como visión y propósito estratégico: "Ser un referente como universidad estatal, regional y fronteriza, reconocida por su calidad y aporte a la equidad, al desarrollo y a la integración académica e intercultural en la Macro Región Centro Sur Andina".

Esta aspiración estratégica de largo alcance implica:

- Posicionarse estratégicamente como un referente de calidad en el ámbito de las universidades estatales y regionales del sistema de educación superior.
- Consolidarse como una Universidad de excelencia académica, con un modelo educativo propio, en la formación de pre y postgrado, en la Macro Región Centro Sur Andina.
- Contribuir al progreso regional y nacional, generando movilidad y desarrollo social, a través de la formación de profesionales de alta calidad preparados para actuar en ambientes globales.
- Posicionarse como una institución referente, en relación con su productividad relativa en materia de generación, promoción y transferencia científico-tecnológica de conocimientos a la comunidad científica regional, nacional e internacional.

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
SECRETARIA DE LA UNIVERSIDAD
ARICA

- Contribuir al desarrollo regional a través de actividades y proyectos de vinculación y gestión compartida del conocimiento con actores relevantes del medio social, cultural y productivo.

En coherencia con su visión y propósito estratégico, la Universidad de Tarapacá orientará su quehacer estratégico, tomando especial consideración en los elementos que configuran parte esencial de su sello institucional:

- Protagonismo en la custodia y preservación de un patrimonio cultural milenario.
- Orientación hacia la integración fronteriza en el ámbito académico.
- Rol activo en la generación de equidad y movilidad social a través de la formación profesional y educación continua de excelencia.
- Respeto y promoción de la diversidad cultural.

4. VALORES CORPORATIVOS Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES

En armonía con su misión institucional, la Universidad de Tarapacá orientará sus actividades y programas con base en los siguientes compromisos, los cuales constituyen el marco valórico, que regirá el desarrollo de las actividades corporativas, generando el referente de conducta para el actuar de los miembros de la comunidad universitaria:

- **Compromiso con la excelencia y el mejoramiento continuo de la calidad,** la Universidad de Tarapacá se compromete con el mejoramiento continuo en el desarrollo de su quehacer institucional, propendiendo a alcanzar los mayores niveles en su labor académica.
- **Compromiso con la equidad y la movilidad social,** la Universidad de Tarapacá se compromete con la búsqueda de la igualdad de oportunidades para el desarrollo de las personas, considerando sus méritos individuales y promoviendo la movilidad social a través de una educación superior de calidad, de manera tal de contribuir a una sociedad más equitativa en lo económico, social y cultural.
- **Compromiso con el perfeccionamiento de una sociedad humanista y democrática,** la Universidad de Tarapacá se compromete a garantizar un ambiente institucional donde prime el pluralismo, la tolerancia y la diversidad; la solidaridad y la inclusión; y el respeto por los derechos fundamentales de las personas, formando profesionales para el perfeccionamiento de una sociedad humanista y democrática.
- **Compromiso con el bien público nacional y regional,** la Universidad de Tarapacá en función de su quehacer institucional se preocupa esencialmente del bienestar de la sociedad por sobre los intereses distintos al bien común.
- **Compromiso con la protección del patrimonio cultural y del medio ambiente,** la Universidad de Tarapacá se compromete con la conservación y promoción del patrimonio cultural regional, como también del cuidado y preservación del medio ambiente.

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
SECRETARIA DE LA UNIVERSIDAD
ARICA

5. RELACIONES EN EL AMBIENTE LABORAL:

El ambiente de trabajo debe preservarse como un lugar que **permita el despliegue de las capacidades** de los distintos funcionarios y funcionarias, **en un contexto de armonía y desarrollo institucional, colectivo e individual.** Para lo cual es imprescindible cumplir con las siguientes directrices:

- **Respeto mutuo:** Con independencia de la jeraquía que cada persona tenga en la pirámide institucional y académica, que es propia de una institución pública, la Universidad de Tarapacá promoverá explícitamente como parte de su código de ética el respeto por cada una de las personas que forman parte de la institución. El respeto por la dignidad de las personas implica un trato deferente, ecuánime, igualitario, sin prejuicios, para todas las personas, sin importar la posicion que ocupen en la Universidad. Lo que significa excluir y sancionar, mediante el proceso administrativo pertinente y la aplicación de las normas legales vigentes, las conductas de acoso laboral o personal; como también los comportamientos de agresión u hostigamiento entre superior o pares.

- **Ambiente de unidad, participación y colaboración:** La unidad es un principio esencial para la realización de las labores en la institución.Su consecución implica en primer lugar excluir y sancionar el comportamiento, mediante los procesos administrativos pertinentes y la aplicación de las normas legales vigentes, cualquier forma de discriminación que afecte la dignidad de las personas. El clima de diálogo respetuoso que estimule el trabajo en equipo y la colaboración, es otro requerimiento que incluye a toda la institución, desde el ápice estratégico hasta el nivel operacional. Asimismo, la búsqueda de unidad requiere necesariamente estimular la participación de los directivos, académicos y funcionarios en los diferentes ámbitos de acción.

- **Realimentación oportuna y explicativa del desempeño por parte de las jefaturas:** La entrega de información, con clara explicación de lo obrado, sus alcances e implicancias es una tarea fundamental de cada jefatura. Destacar el buen desempeño y advertir oportunamente sobre las desviaciones de lo deseable en materia de desempeño laboral, son tareas primordiales de las jefaturas, las cuales junto con la evaluación de desempeño periódico, pueden hacer uso de los estímulos que sobre esta materia existen en el estatuto administrativo, tales como las anotaciones en la hoja de servicios.

- **Comunicaciones en un contexto de transparencia y tolerancia:** Cada jefe/a de unidad debe establecer con precisión los objetivos, funciones, calificaciones, el cumplimiento de la normativa, los criterios de evaluación y otros aspectos que sean fundamentales para el desempeño de su equipo, en

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
SECRETARIA DE LA UNIVERSIDAD
ARICA

términos colectivos e individuales. Dicha información debe ser transparente, explícita, y proporcionada de manera oportuna.

6. RESGUARDO DE LOS BIENES PÚBLICOS Y DEL INTERÉS INSTITUCIONAL:

El interés público comprende una tarea fundamental de la dirección y gestión universitaria. Desde la perspectiva de este código de ética se consideran especialmente:

- **Uso de bienes institucionales:** Los recursos públicos empleados en el desempeño de las funciones deben usarse de manera exclusiva y única para la finalidad que han sido asignados. Se prohíbe expresamente el uso de bienes institucionales a favor propio o de terceros.

- **Uso de tiempo laboral y personal:** Se prohíbe emplear la jornada laboral para actividades de índole personal, especialemente la atención de clientes, estudios personales, actividades políticas o negocios. Sin perjuicio de lo anterior, las personas pueden recurrir a permisos administrativos, permisos sin goce de remuneraciones o uso del feriado legal para realizar actividades de interés personal en el horario laboral.

- **Probidad:** Se debe observar estrictamente el principio de probidad administrativa, que implica una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado.

- **Evitar los conflictos de interés:** Se prohíbe expresamente participar en forma directa o indirecta en cualquier situación en la que un funcionario pueda verse beneficiado por un tercero. Lo anterior aplica especialmente a situaciones en las cuales, en el marco de sus funciones, un funcionario pueda favorecer a un tercero en desmedro del interés público. En el eventual caso en que cualquier funcionario enfrente una situación de conflicto de interés, deberá informar a la brevedad, dentro de las 48 hrs., a su jefatura directa e inhabilitarse de la decisión o proceso en cuestión.

- **Rechazo al tráfico de influencias:** Cada funcionario debe garantizar con su conducta y decisiones que no se tomarán en consideración las eventuales presiones o influencias de cualquier naturaleza que afecte la libertad, imparcialidad y trato justo e igualitario que debe guiar la conducta individual e institucional. En el evento de verse afectado por una situación de esta naturaleza, el funcionario debe comunicar a su jefe directo, dentro de las 48 hrs., quien en consulta con la Dirección de Asuntos Legales, demarcará el camino a seguir y las instancias a las cuales recurrir.

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
SECRETARIA DE LA UNIVERSIDAD
ARICA

- **Correcto uso de la información reservada:** Cada funcionaria/o debe garantizar que la información confidencial no habrá de ser empleada para fines personales ni para beneficio de otros. La información confidencial amerita máxima reserva y sólo puede ser utilizada en el desarrollo de las actividades institucionales , manteniendo la discreción interna.

7. RELACIONES CON TERCEROS:

La relación de un funcionario con terceros debe darse en un marco de estricto apego a la probidad administrativa. En este sentido

- **No se aceptan presiones, regalos, invitaciones o pagos:** Un funcionario debe denunciar a su jefatura directa si ha sido sometido a alguna situación que puede ser considerara como presión, el cual junto con la Dirección de Asuntos Legales establecerá las acciones a seguir y las instancias a las cuales recurrir. De igual modo, un funcionario, en el ejercicio de sus funciones, no podrá recibir ningún tipo de regalos, invitaciones o pagos de un tercero, con el que tenga una relación directa o indirecta.

- **Fortalecimiento de la Transparencia y Probidad:** Los funcionarios habrán de rechazar cualquier situación o acción que pudiese tender a obtener indebidamente una ventaja o derecho, a partir de la relación laboral con un tercero. El fortalecimiento de la transparencia institucional como medios de rendición de cuenta debe ser estimulado y efectivamente realizado por las jefaturas e instancias pertinentes.

- **Relaciones de equidad y no discriminación arbitraria con terceros:** las relaciones con terceros deben ser transparentes, igualitarias, evitando cualquier sesgo arbitrario a favor de uno y, consecuentemente, en desmedro de otros. El fortalecimiento de los procesos de compras públicas mediante la plataforma pertinente, es otro de los desafíos que deben tomar en consideración todas las jefaturas de unidad.

- **Relación desde la perspectiva de servidor público:** la relación con terceros, incluyendo a los miembros de la comunidad universitaria como lo son los estudiantes, debe realizarse con un trato de deferencia, colaboración y procurando actuar de manera diligente y oportuna en el cumplimiento de la función pública que cada persona desarrolla de manera individual y también en lo institucional.

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
SECRETARIA DE LA UNIVERSIDAD
ARICA

8. MECANISMOS DE DENUNCIAS, SUGERENCIAS Y CONSULTAS:

Las denuncias de hechos o situaciones que pudiesen vulnerar el cumplimiento de este Código de Ética serán denunciados a la jefatura directa, la cual ponderará lo hechos requiriendo asesoría de la Dirección de Asuntos Legales y/o informando al jefe superior del servicio por escrito, y solicitando el inicio de los procesos administrativos a que haya lugar.

Debe indicarse que el estatuto administrativo establece medidas de protección para quienes efectúen estas denuncias. En caso que los hechos investigados pudieran constituir delitos previstos en las leyes vigentes, los antecedentes deberán ser remitidos a los organismos competentes de acuerdo a lo dispuesto en el estatuto administrativo.

De la misma forma, los funcionarios podrán realizar sugerencias y consultas para mejorar el Código de Ética, las que deberán ser dirigidas a la Vicerrectora de Desarrollo Estratégico, quien será la encargada del mejoramiento del diseño de este Código de Ética en forma sistemática y permanente.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios que consideren que sus denuncias no han sido debidamente atendidas, podrán acudir con las mismas a la Contraloría General de la República, a través de su portal público.

9. MECANISMOS DE CONTROL:

Por el debido cumplimiento del Código de Ética deberá velar cada jefe/a de unidad; especialmente, las Vicerrectorías, Decanaturas y Direcciones universitarias, las que tendrán la responsabilidad del control individual y colectivo en sus respectivas áreas de trabajo.

Institucionalmente, la Contraloría Universitaria realizará una auditoría de control anual (considerando los criterios de muestreo apropiados) del cumplimiento del Código de Ética, con especial atención en los equipos de trabajo, que ejecuten proyectos financiados por recursos públicos y velando porque todas las unidades sean consideradas al final de un ciclo de auditoría.

Anualmente, cada jefe de unidad dará cuenta acerca de que sus funcionarios han dado debido cumplimiento al Código de Ética, en caso que esto sea correcto; o dando cuenta de las denuncias realizadas y/o los procesos pendientes.

En tanto **la autorregulación** es uno de los aspectos esenciales para una comunidad universitaria y debido a que la misma ha sido recogida en el Sistema de Dirección Estratégica, el jefe de unidad podrá solicitar una declaración simple de cada miembro de su equipo, garantizando haber cumplido con el Código de Ética.

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
SECRETARIA DE LA UNIVERSIDAD
ARICA

10. DOCUMENTO COMPLEMENTARIO:

El presente Código de Ética es un documento complementario, que no reemplaza ningún otro documento oficial; sino que simplemente compendia en un documento individual una serie de conceptos y normas que están establecidos en múltiples normativas, sistemas, manuales u otros documentos internos y/o externos.

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
SECRETARIA
DE LA
UNIVERSIDAD
ARICA

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado

CÓDIGO DE ÉTICA
UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ

Dra. Jenniffer Peralta Montecinos
Vicerrectora
Universidad de Tarapacá
Mayo de 2021

CONSIDERACIONES INICIALES

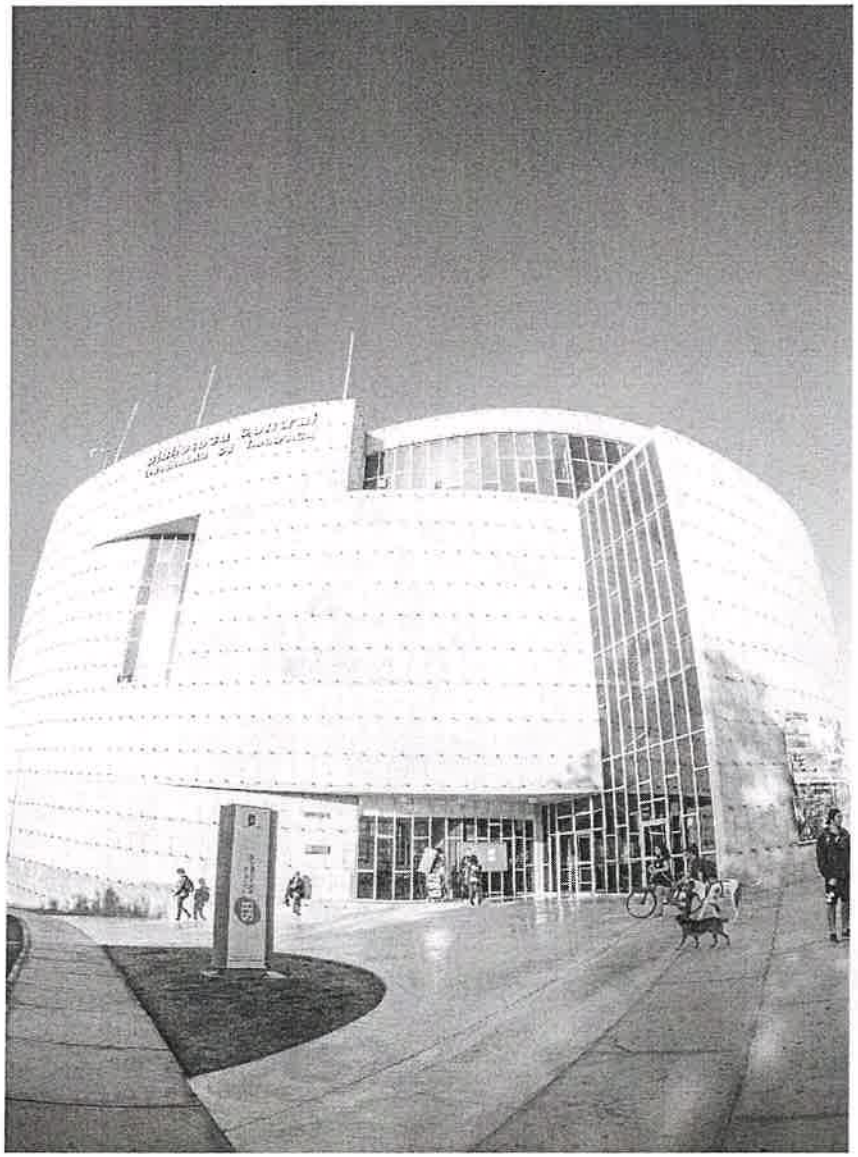
- Es un instrumento institucional que precisa criterios orientadores y un mecanismo que regula la conducta funcionaria.
- Se trata de una convención del buen hacer que previene sobre conductas reñidas con la ética y la moral con alcance en nivel individual, interpersonal, los bienes públicos, la institución y la red pública.
- **Pretende garantizar una conducta proclive al interés y desarrollo de la función pública y que fortalezca el cumplimiento de la eficacia y eficiencia administrativa, en un contexto de desarrollo estratégico.**
- Incorpora aspectos contenidos en documentos institucionales previos, discutidos en múltiples procesos estratégicos y de gestión.
- **Es complementario a las leyes:** Nº18.834 (Estatuto Administrativo); Nº18.575 (Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado); Nº18.575 (Ley de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios) y sus modificaciones; Nº20.994 (Ley de Universidades del Estado), **y otras normativas, que establecen claros lineamientos para el funcionamiento institucional, tanto en lo individual como en lo colectivo.**

DIMENSIONES

- Misión de la Universidad de Tarapacá
- Propósito estratégico de la Universidad de Tarapacá
- Valores corporativos y compromisos institucionales

- **Relaciones en el ambiente laboral**
- **Resguardo de los bienes públicos y del interés institucional**
- **Relaciones con terceros**

- Mecanismos de denuncias, consultas y sugerencias
- Mecanismos de control



MISIÓN INSTITUCIONAL

La Universidad de Tarapacá es una institución de Educación Superior regional estatal comprometida con la excelencia académica y el mejoramiento continuo de su calidad. La institución realiza su quehacer en la Región de Arica y Parinacota y en la Región de Tarapacá, con proyección hacia todo Chile y a la Macro Región Centro Sur Andina.

Sus áreas de desarrollo son la docencia de pregrado orientada a la formación integral de profesionales que se inserten con éxito en el mercado laboral, promoviendo la educación continua, la equidad y la movilidad social; la investigación y el postgrado en aquellas áreas en las cuales la Universidad genera ventajas competitivas significativas; la vinculación con el medio y la extensión académica en la perspectiva de contribuir al desarrollo regional e integración transfronteriza. La Universidad de Tarapacá, además, asume el desafío de custodia, conservación y preservación de los patrimonios regionales, con énfasis en la Cultura Chinchorro, la que constituye un acervo cultural milenario de valor inestimable para la humanidad.

PROPÓSITO ESTRATÉGICO

La Universidad de Tarapacá tiene como visión y propósito estratégico: "Ser un referente como universidad estatal, regional y fronteriza, reconocida por su calidad y aporte a la equidad, al desarrollo y a la integración académica e intercultural en la Macro Región Centro Sur Andina".

Esta aspiración estratégica de largo alcance implica:

- Posicionarse estratégicamente como un referente de calidad en el ámbito de las universidades estatales y regionales del sistema de educación superior.
- Consolidarse como una Universidad de excelencia académica, con un modelo educativo propio, en la formación de pre y postgrado, en la Macro Región Centro Sur Andina.
- Contribuir al progreso regional y nacional, generando movilidad y desarrollo social, a través de la formación de profesionales de alta calidad preparados para actuar en ambientes globales.
- Posicionarse como una institución referente, en relación con su productividad relativa en materia de generación, promoción y transferencia científico-tecnológica de conocimientos a la comunidad científica regional, nacional e internacional.
- Contribuir al desarrollo regional a través de actividades y proyectos de vinculación y gestión compartida del conocimiento con actores relevantes del medio social, cultural y productivo.

VALORES CORPORATIVOS Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES

- Compromiso con la excelencia y el mejoramiento continuo de la calidad.
- Compromiso con la equidad y la movilidad social.
- Compromiso con el perfeccionamiento de una sociedad humanista y democrática.
- Compromiso con el bien público nacional y regional.
- Compromiso con la protección del Patrimonio cultural y del Medio ambiente.

RELACIONES EN EL AMBIENTE LABORAL

Implica generar condiciones que permitan el despliegue de las capacidades de los distintos funcionarios y funcionarias, en un contexto de armonía y desarrollo institucional, colectivo e individual. Directrices:

Respeto mutuo: Con independencia de la jerarquía que cada persona tenga en la pirámide institucional y académica, que es propia de una institución pública, la Universidad promoverá explícitamente el respeto por cada una de las personas que forman parte de la institución. **El respeto por la dignidad de las personas implica un trato deferente, ecuánime, igualitario, sin prejuicios,** para todas las personas, sin importar la posición que ocupen en la Universidad. Lo **que significa excluir y sancionar,** mediante el proceso administrativo pertinente y la aplicación de las normas legales vigentes, **las conductas de acoso laboral o sexual; como también los comportamientos de agresión u hostigamiento entre superior o pares.**

Ambiente de unidad, participación y colaboración: La unidad es un principio esencial para la realización de las labores en la institución. Su consecución implica en primer lugar **excluir y sancionar**, mediante los procesos administrativos pertinentes y la aplicación de las normas legales vigentes, **cualquier forma de discriminación que afecte la dignidad de las personas. El clima de diálogo respetuoso que estimule el trabajo en equipo y la colaboración, es otro requerimiento que incluye a toda la institución**, desde el ápice estratégico hasta el nivel operacional. Asimismo**, la búsqueda de unidad requiere necesariamente estimular la participación de los directivos, académicos y funcionarios en los diferentes ámbitos de acción.**

RELACIONES EN EL AMBIENTE LABORAL

Realimentación oportuna y explicativa del desempeño por parte de las jefaturas: La entrega de información, con clara explicación de lo obrado, sus alcances e implicancias es una tarea fundamental de cada jefatura. **Destacar el buen desempeño y advertir oportunamente sobre las desviaciones de lo deseable en materia de desempeño laboral, son tareas primordiales de las jefaturas**, las cuales junto con la evaluación de desempeño periódico, pueden hacer uso de los estímulos que sobre esta materia existen en el estatuto administrativo, tales como las anotaciones en la hoja de servicios.

Comunicaciones en un contexto de transparencia y tolerancia: Cada jefe/a de unidad **debe establecer con precisión los objetivos, funciones, calificaciones, el cumplimiento de la normativa, los criterios de evaluación y otros aspectos que sean fundamentales para el desempeño** de su equipo, en términos colectivos e individuales. Dicha **información debe ser transparente, explícita y proporcionada de manera oportuna.**

RESGUARDO BIENES PÚBLICOS E INTERÉS INSTITUCIONAL

Comprende una tarea fundamental de la dirección y gestión universitaria. Directrices:

Uso de bienes institucionales: Los recursos públicos empleados en el desempeño de las funciones **deben usarse de manera exclusiva y única para la finalidad que han sido asignados**. Se prohíbe expresamente el uso de bienes institucionales a favor propio o de terceros.

Uso de tiempo laboral y personal: Se prohíbe emplear la jornada laboral para actividades de índole personal, especialmente la atención de clientes, estudios personales, actividades políticas o negocios. Sin perjuicio de lo anterior, las personas pueden recurrir a permisos administrativos, permisos sin goce de remuneraciones o uso del feriado legal para realizar actividades de interés personal en el horario laboral.

Probidad: Se debe observar estrictamente el principio de probidad administrativa, que implica una **conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado.**

Evitar los conflictos de interés: Se **prohíbe** expresamente **participar en forma directa o indirecta en cualquier situación en la que un funcionario pueda verse beneficiado por un tercero.** Lo anterior aplica especialmente a situaciones en las cuales, en el marco de sus funciones, un funcionario pueda favorecer a un tercero en desmedro del interés público. En el eventual caso en que cualquier funcionario enfrente una situación de conflicto de interés, deberá informar a la brevedad, dentro de las 48 hrs, a su jefatura directa e inhabilitarse de la decisión o proceso

RESGUARDO BIENES PÚBLICOS E INTERÉS INSTITUCIONAL

Rechazo al tráfico de influencias: Cada funcionario debe **garantizar con su conducta y decisiones que no se tomarán en consideración las eventuales presiones o influencias de cualquier naturaleza que afecte la libertad, imparcialidad y trato justo e igualitario** que debe guiar la conducta individual e institucional. En el evento de verse afectado por una situación de esta naturaleza, el funcionario debe comunicar a su jefe directo, dentro de las 48 hrs., quien en consulta con la Dirección de Asuntos Legales, demarcará el camino a seguir y las instancias a las cuales recurrir.

Correcto uso de la información reservada: Cada funcionaria/o debe garantizar que la información confidencial no habrá de ser empleada para fines personales ni para beneficio de otros. **La información confidencial amerita máxima reserva y sólo puede ser utilizada en el desarrollo de las actividades institucionales , manteniendo la discreción interna.**

RELACIONES CON TERCEROS

Requiere estricto apego a la probidad administrativa. Directrices:

No se aceptan presiones, regalos, invitaciones o pagos: Un funcionario debe denunciar a su jefatura directa si ha sido sometido a alguna situación que puede ser considerara como presión, el cual junto con la Dirección de Asuntos Legales establecerá las acciones a seguir y las instancias a las cuales recurrir. Un funcionario, en el ejercicio de sus funciones, no podrá recibir ningún tipo de regalos, invitaciones o pagos de un tercero, con el que tenga una relación directa o indirecta.

Fortalecimiento de la Transparencia y Probidad: Los funcionarios habrán de **rechazar cualquier situación o acción que pudiese tender a obtener indebidamente una ventaja o derecho,** a partir de la relación laboral con un tercero. El **fortalecimiento de la transparencia institucional como medios de rendición de cuenta** debe ser estimulado y efectivamente realizado por las jefaturas e instancias pertinentes.

Relaciones de equidad y no discriminación arbitraria: las relaciones con terceros deben ser **transparentes, igualitarias, evitando cualquier sesgo arbitrario** a favor de uno y, consecuentemente, en desmedro de otros. El **fortalecimiento de los procesos de compras públicas** mediante la plataforma pertinente, es otro de los desafíos que deben tomar en consideración todas las jefaturas de unidad.

Relación desde la perspectiva de servidor público: la relación con terceros, incluyendo a los miembros de la comunidad universitaria como lo son los estudiantes, debe realizarse con **un trato de deferencia, colaboración y procurando actuar de manera diligente y oportuna en el cumplimiento de la función pública** que cada persona desarrolla de manera individual y también en lo institucional.

MECANISMOS DE DENUNCIAS, SUGERENCIAS Y CONSULTAS

- Las denuncias de hechos o situaciones que pudiesen vulnerar el cumplimiento de este Código de Ética serán **denunciados a la jefatura directa**, la cual ponderará lo hechos requiriendo asesoría de la Dirección de Asuntos Legales y/o informando al jefe superior del servicio por escrito, y **solicitando el inicio de los procesos administrativos a que haya lugar**.

- Debe indicarse que el estatuto administrativo establece medidas de protección para quienes efectúen estas denuncias. En caso que los **hechos investigados pudieran constituir delitos** previstos en las leyes vigentes, los antecedentes deberán **ser remitidos a los organismos competentes** de acuerdo a lo dispuesto en el estatuto administrativo.

- De la misma forma, los funcionarios podrán **realizar sugerencias y consultas para mejorar el Código de Ética,** las que deberán ser dirigidas **a la Vicerrectoría de Desarrollo Estratégico**, quien será la encargada del mejoramiento del diseño de este Código de Ética en forma sistemática y permanente.

- Sin perjuicio de lo anterior, los **funcionarios que consideren que sus denuncias no han sido debidamente atendidas, podrán acudir con las mismas a la Contraloría General de la República**, a través de su portal público.

MECANISMOS DE CONTROL:

- Por el debido cumplimiento del Código de Ética deberá velar **cada jefe/a** de unidad; especialmente, las Vicerrectorías, Decanaturas y Direcciones universitarias, las que **tendrán la responsabilidad del control individual y colectivo** en sus respectivas áreas de trabajo.

- Institucionalmente, la **Contraloría Universitaria realizará una auditoría de control anual** (considerando los criterios de muestreo apropiados) del cumplimiento del Código de Ética, con especial atención en los equipos de trabajo, que ejecuten proyectos financiados por recursos públicos y velando porque todas las unidades sean consideradas al final de un ciclo de auditoría.

- Anualmente**, cada jefe de unidad dará cuenta** acerca de que sus funcionarios han dado debido cumplimiento al Código de Ética, en caso que esto sea correcto; o dando cuenta de las denuncias realizadas y/o los procesos pendientes.

- En tanto **la autorregulación** es uno de los aspectos esenciales para una comunidad universitaria y debido a que la misma ha sido recogida en el Sistema de Dirección Estratégica, el jefe de unidad podrá solicitar una declaración simple de cada miembro de su equipo, garantizando haber cumplido con el Código de Ética.

CONSIDERACIONES FINALES

- Se sustenta en la convicción de probidad del funcionario/a público.
- Evidencia un carácter preventivo que eleva el estándar institucional en coherencia con sus lineamientos misionales y de desarrollo estratégico, las normas nacionales y tratados internacionales.
- Debe ser promovido mediante difusión y capacitación.
- Requerirá la oficialización de un Comité de Ética.

- El presente Código de Ética es un **documento complementario,** que no reemplaza ningún otro documento oficial; sino que simplemente compendia en un documento individual una serie de conceptos y normas que están establecidos en múltiples normativas, sistemas, manuales u otros documentos internos y/o externos.