



Código de Ética

Centro de Formación Técnica
JUAN BOHON

INDICE

1. PRESENTACIÓN	2
2. ANTECEDENTES GENERALES	3
3. CONSIDERACIONES BÁSICAS	3
3.1) Objetivo	3
3.2) Alcance	4
3.3) Ámbito de aplicación	4
4. PRINCIPIOS Y VALORES COMPARTIDOS.....	4
4.1) Respeto y tolerancia	5
4.2) Confianza y compromiso	5
4.4) Trabajo colaborativo y compañerismo	5
4.5) Ética Profesional	5
5. NORMAS DE COMPORTAMIENTO GENERAL.....	5
5.1) Conducta honesta, respetuosa y colaborativa	5
5.2) Rechazo a cualquier tipo de discriminación	5
5.3) Convivencia general	5
5.4) Acoso Sexual	6
5.5) Manejo de información confidencial	6
5.6) Cumplimiento de reglamentos, normativas y protocolos institucionales.....	6
6. NORMAS DE COMPORTAMIENTO ESPECÍFICAS.....	6
6.1) Personal Directivo, Administrativo y de Servicios generales.	6
6.1.2) Conductas atentatorias contra este código de personal Directivo, Administrativo y de Servicios	7
6.2) Docentes y estudiantes	7
6.2.1) Conductas atentatorias contra este código en estudiantes y docentes.	8
7. GESTIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA	8
7.1) Autoridades competentes para la aplicación del Código de Ética	8
7.2) Apelaciones	9
7.3) Procedimientos para la aplicación del código de ética	9
7.3.1) Proceso de denuncia	10
7.3.2) Proceso investigativo.....	10
7.3.3) Aplicación de Sanciones	11
7.3.4) Apelación	11
8. DIFUSIÓN Y COMPROMISO	12

1. PRESENTACIÓN

El Código Ético recoge la puesta en común de unas pautas generales y compartidas de buenas prácticas en las tareas y funciones, a través del cual se orienta la toma de decisiones, tanto colegiadas como individuales, de cada uno/a de los/las integrantes del Centro de Formación Técnica Juan Bohon. Contribuye a la creación de una cultura institucional, asumida por sus miembros y trasladada a todas sus instituciones y organismos con los que mantiene una relación estrecha, y a toda la sociedad en general. Es un documento cuya obligatoriedad se establece sobre la base de las razones éticas que lo justifican, y su fuerza reside en el compromiso adquirido por todas las personas integrantes de la comunidad, de tomar conciencia, aceptar y respetar el conjunto de principios y valores comunes que la integran.

El Centro de Formación Técnica Juan Bohon tiene por Misión formar personas con competencias técnicas y personales, que les permitan desempeñarse de manera exitosa en el mundo del trabajo, contribuyendo al desarrollo productivo y social desde la región de Coquimbo.

Para el logro de su Misión, el Centro propenderá a la formación integral de la personalidad, a desarrollar programas de estudios orientados al logro de competencias y habilidades cuyo nivel y contenido confieran a los estudiantes una formación general, valórica y técnica, necesarias para un adecuado desempeño laboral.

La misión institucional, plantea el desafío de no sólo atender la inserción laboral de los/as Titulados/as en la generación de competencias técnicas, sino también en los valores establecidos por la institución, lo que habilita su desarrollo de una manera integral. En esta tarea, cada miembro de la institución: personal docente, administrativo y directivo cumplen un rol importante, donde es fundamental que cada uno mantenga constantemente una conducta institucional y personal acorde a los valores que se les desea inculcar a los estudiantes, durante su formación técnica de nivel superior, en el Centro de Formación Técnica Juan Bohon.

2. ANTECEDENTES GENERALES

El presente Código de Ética Institucional mantiene una adecuada concordancia con la Constitución Política de la República, Código del trabajo; Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas; Ley N°19.628, Sobre protección de la vida privada; Ley N°20.609, Establece medidas contra la discriminación; Ley N° 21.091 de Educación Superior y Ley N° 20.129 de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Sus Antecedentes fundamentales se basan en los principios del Sistema de Educación Superior, establecidos en el artículo 2° de la Ley N°21.091: a) Autonomía, b) Calidad, c) Cooperación y Colaboración, d) Diversidad de proyectos educativos institucionales, e) Inclusión, f) Libertad académica, g) Participación, h) Pertinencia, i) Respeto y promoción de los Derechos Humanos, j) Transparencia, k) Trayectorias formativas y articulación, l) Acceso al conocimiento, m) Compromiso cívico. Además, tendrá observancia a la definición que hace el artículo 3° del mismo cuerpo legal: “Los centros de formación técnica son instituciones de educación superior cuya misión es cultivar las tecnologías y las técnicas, así como también crear, preservar y transmitir conocimiento, y formar técnicos, capaces de contribuir al desarrollo de los distintos sectores sociales y productivos del país. Asimismo, les corresponderá contribuir al desarrollo de la cultura y satisfacción de los intereses y necesidades del país y de sus regiones en el ámbito de la tecnología y la técnica. Éstos cumplirán con su misión a través de la realización de docencia, innovación y vinculación con el medio, con pertinencia al territorio donde se emplazan, si corresponde. Esta formación es de ciclo corto.”

El Código de Ética se regula por el marco normativo general aplicable, por el Reglamento General y Reglamento Académico del Centro de Formación Técnica Juan Bohon, y por la normativa u ordenación contenidas en estos instrumentos reglamentarios.

3. CONSIDERACIONES BÁSICAS

3.1) Objetivo

El propósito fundamental de este Código de Ética es recopilar un conjunto de principios y compromisos éticos y hacerlos visibles con vistas al funcionamiento de la propia institución y a su relación con nuestra comunidad, así como con la sociedad, a fin de que:

3.1.1) Ofrezca una guía general de principios y valores éticos que inspiren y complementen la diversidad de normas y reglamentos que sean de aplicación en el Centro.

3.1.2) Sirva de carta de presentación de los valores y compromisos generales del Centro ante la sociedad.

3.1.3) Sirva de pauta de referencia para las actuaciones y relaciones de los diferentes agentes de la comunidad del Centro de Formación Técnica Juan Bohon.

3.2) Alcance

El Código de Ética Institucional contiene las normas éticas que deben formar parte de la cultura institucional y de la conducta de todos/as los/las miembros de la institución, en sus actividades académicas y administrativas, tanto internamente como hacia el entorno, en el ejercicio de sus funciones y/o en manifiesta pertenencia al Centro de Formación Técnica Juan Bohon.

3.3) Ámbito de aplicación

Las normas contenidas en este Código de Ética tienen plena aplicación para todos los integrantes del Centro de Formación Técnica Juan Bohon, independiente de la jerarquía, cargo o responsabilidad que posea o ejerza, o tipo de vinculación contractual que tenga en el Centro, y los proveedores de bienes y servicios que se relacionen con la institución.

4. PRINCIPIOS Y VALORES COMPARTIDOS

Los valores representan ideales culturales. A partir de la literatura existente, Schwartz y Bilsky (1987)¹, generaron una definición operativa acerca de los valores, incorporando en ella cinco características que formalmente estaban contenidas en la mayoría de las definiciones conocidas. Así, para tales autores un valor es: el concepto que tiene un individuo de un objetivo transituacional, que expresa intereses (individuales - colectivos o ambos) concernientes a un dominio motivacional y que es evaluado en un rango de importancia como principio rector de su comportamiento. De acuerdo a lo anterior, la comunidad del Centro de Formación Técnica Juan Bohon debe ejercer sus tareas con unos principios y valores éticos compartidos que se describen a continuación:

¹ Schwartz, S.H. y Bilsky, W. (1987) "Toward a Universal Psychological Structure of Human Values". Journal of Personality and Social Psychology; Vol. 53; N° 3.

4.1) Respeto y tolerancia: Aceptar y reconocer al otro, con la capacidad para expresarse, recibir y transmitir información de manera asertiva.

4.2) Confianza y compromiso: Tener la determinación para que suceda lo que se ha comprometido.

4.3) Proactividad y autonomía: Comportamiento anticipatorio, orientado al cambio, autoiniciado, valiéndose por sí mismo en el trabajo.

4.4) Trabajo colaborativo y compañerismo: Capacidad de colaborar en equipos de trabajo, respetando roles y funciones, así como el respeto por el otro y el principio de la no discriminación.

4.5) Ética Profesional: Respeto de las normas y valores morales que los profesionales de un determinado sector deben aplicar durante el ejercicio de su profesión.

5. NORMAS DE COMPORTAMIENTO GENERAL

En virtud de los valores éticos compartidos, podemos establecer normas de comportamiento general para toda la comunidad:

5.1) Conducta honesta, respetuosa y colaborativa: Toda la comunidad del CFT Juan Bohon debe tener un comportamiento honesto, veraz y digno de confianza en sus actuaciones, sean entre sí mismos como con terceros ajenos a la institución. En este sentido, todos los miembros de la comunidad deben tener un actuar confiable y comprometido tanto con sus funciones como con sus responsabilidades.

5.2) Rechazo a cualquier tipo de discriminación: Se prohíbe todo acto discriminatorio en contra de cualquier persona, ya sea por razones de edad, sexo, creencia religiosa, raza, color, etnia, orientación sexual o situación económica. Además de prohibir cualquier tipo de conducta, acción o decisión que vulnere la presente norma, se exige a toda la comunidad el fomento de la no discriminación. En este sentido la institución, cuenta con protocolos tendientes a prevenir y erradicar cualquier tipo de discriminación.

5.3) Convivencia general. El CFT Juan Bohon promoverá un ambiente de convivencia entre directivos, colaboradores/as, docentes, estudiantes y público en general, pacífico, sin amenazas y libre de todo tipo de ofensas, y/o de conducta que amenacen tal convivencia o que mediante la fuerza evite el correcto desarrollo de las actividades de cada persona.

5.4) Acoso Sexual. El CFT promoverá la defensa de los derechos y la dignidad de la persona humana, por lo cual contraviene a este Código, cualquier conducta que pueda ser catalogada como de acoso sexual, tanto para colaboradores/as, como docentes y estudiantes. En este sentido la institución, cuenta con protocolos tendientes a prevenir y erradicar.

5.5) Manejo de información confidencial: El manejo de información definida sensible o aquellos datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual, se manejará con estricta observancia a lo dispuesto por la Ley N°19.628, Sobre protección de la vida privada. El Consejo Superior del Centro de Formación Técnica Juan Bohon, previa deliberación y fundamentación podrá declarar ciertas informaciones como estratégicas, lo que será refrendada por resoluciones correspondientes.

5.6) Cumplimiento de reglamentos, normativas y protocolos institucionales: Cumplir con las leyes y reglamentos que les sean aplicables, con las disposiciones de este Código de Ética, así como los reglamentos y procedimientos de control interno que se establecen en la Institución.

6. NORMAS DE COMPORTAMIENTO ESPECÍFICAS

6.1) Personal Directivo, Administrativo y de Servicios generales.

Es deber de todo el personal del Centro actuar en forma honesta, veraz y desarrollarse en cada una de sus funciones. Por ello, es contrario a este Código de Ética, cualquier conducta destinada a entorpecer el funcionamiento del Centro como, por ejemplo, no compartir información de la que disponga o negarse a entregar información, documentos o similares a su superior jerárquico o con sus pares. Asimismo todo funcionario/a del Centro debe dar cumplimiento estricto a su contrato de trabajo y se encuentra obligado a realizar el mismo con calidad, eficiencia, eficacia, responsabilidad y transparencia; asimismo tiene derecho a ser tratado con dignidad y respeto y sin actos discriminatorios, observándose además la igualdad de oportunidades, tanto para el ingreso como para el desempeño en la institución, sin que existan diferencias arbitrarias en base a su clase o condición social, religión, edad o sexo u otras que impliquen algún tipo de distinción parcial.

Además, cada vez que el personal de la institución deba, en el ejercicio de sus funciones, utilizar información considerada como estratégica, se encuentra obligado a darle un uso apropiado y velar en el mismo sentido cuando sea utilizada por sus pares y superiores.

Es imperativo que todo el personal del Centro realice y mantenga actualizada su Declaración de Conflicto de Intereses, con el fin de garantizar la transparencia y la integridad en todas las operaciones y decisiones del Centro. Esta práctica es esencial para identificar y mitigar posibles conflictos de interés, protegiendo así la fe pública en la gestión institucional. Al declarar y actualizar oportunamente sus intereses, se contribuye a un entorno de confianza y ética, fortaleciendo la credibilidad y el compromiso del Centro con los principios de honestidad y responsabilidad.

6.1.2) Conductas atentatorias contra este código de personal Directivo, Administrativo y de Servicios.

- Realizar actos de discriminación en contra del personal del Centro, compañeros/as de trabajo, docentes y/o estudiantes y/o terceros vinculados a la institución, como también público externo a la institución.
- Falsificar o presentar a sabiendas documentos falsos que hayan servido de base a su ingreso a la institución como, por ejemplo, títulos o certificados. También se considera una falta a este Código de Ética, presentar información falsa en su currículo de vida al momento de ingresar a la institución.
- Divulgación de informaciones confidenciales de la Institución, incluyendo la relativa a personas, procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos estadísticos y de mercado.
- Usar de forma incorrecta y/o atentatoria contra la dignidad de las personas, en el desempeño de su trabajo, de sistemas, correos electrónicos y conversaciones electrónicas o telefónicas.
- Actuar en forma deshonesta al momento de participar en encuestas internas, evaluaciones o similares, incluyendo la alteración de sus resultados.
- Mal uso y/o aprovechamiento personal de los bienes y recursos del Centro, cuando los mismos se les confíen para el ejercicio de sus labores.
- Incurrir en conductas que se pueden interpretar como de hostigamiento laboral o acoso sexual.

6.2) Docentes y estudiantes.

Contraviene este Código de Ética, cualquier conducta que pueda ser calificada como un acoso estudiantil, por ejemplo, la implementación de normas arbitrarias, innecesarias o con excesivo celo, que causen restricción o impidan el normal desarrollo de las trayectorias formativas. Se considera también como una infracción a esta normativa, atribuir a la responsabilidad del estudiante hechos que no le son imputables y que le son imposibles de resistir. También se considera una infracción a este Código de Ética, limitar a un estudiante a participar y/o

aprovechar cualquiera de los beneficios o actividades que proporcione el Centro, ya sea directa o indirectamente.

En este contexto, el Centro promoverá en el proceso de aprendizaje - enseñanza, actitudes que se generan desde los valores institucionales y el involucramiento activo de docentes y estudiantes en la mejora de la calidad educativa, utilizando los canales de participación y comunicación de los que disponen para potenciar un clima de confianza, colaboración y trabajo en equipo con otros estudiantes y docentes.

Así mismo, es fundamental que los docentes del CFT reconozcan la importancia de realizar y mantener actualizada su declaración de intereses como parte integral de su compromiso con la transparencia y la integridad institucional. Esta práctica no solo garantiza la claridad y la honestidad en sus actividades académicas, sino que también fortalece la confianza pública en la gestión del Centro de Formación Técnica Juan Bohon. Al proporcionar una visión clara de cualquier posible conflicto de interés, los docentes demuestran su compromiso con el cumplimiento de los más altos estándares éticos y contribuyen a mantener la integridad y la reputación del Centro ante la comunidad educativa y la sociedad en general.

6.2.1) Conductas atentatorias contra este código en estudiantes y docentes.

- Realizar cualquier tipo de engaño para obtener resultados positivos en evaluaciones académicas.
- Aplicar instrumentos de evaluación a estudiantes que se alejen de factores académicos.
- Plagio de trabajos o no citación y/o referenciación, investigaciones, informes técnicos o cualquier tipo de instrumento académico o laboral.
- Incurrir en conductas que se pueden interpretar como de hostigamiento o acoso sexual, entre docentes y estudiantes.
- Entregar información falsa, cualquiera sea el contexto de esta.
- Divulgación de informaciones confidenciales de la Institución, incluyendo la relativa a personas, procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos estadísticos y de mercado.
- Actuar en forma deshonesta al momento de participar en encuestas internas, evaluaciones o similares, incluyendo la alteración de sus resultados.
- Usar en forma abusiva o ilegítima cualquier servicio o infraestructura de la institución.
- Cualquier conducta o acto en contra de 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 u otra condición protegida por la ley.

7. GESTIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

7.1) Autoridades competentes para la aplicación del Código de Ética

La administración y tutoría del Código de Ética en el CFT Juan Bohon 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 aplicar las normas establecidas en el presente Código de Ética.

Rectoría respecto de las autoridades superiores de su dependencia y cada dirección respecto de los organismos o unidades de su dependencia.

El Rector (a), como máxima autoridad del Centro o quien designe tendrá la responsabilidad de la difusión y comprensión de las normas de ética, entre las personas que integran los diversos estamentos.

Será también esta autoridad la encargada de la resolución de las dudas que surjan en la aplicación del presente Código de Ética, así como de las decisiones que adopten en cada caso por eventuales infracciones al mismo.

7.2) Apelaciones

El Consejo Superior, tendrá como función principal analizar las apelaciones que hayan sido elevadas por los/las afectados/as, ante sanciones aplicadas por las autoridades competentes por infracciones al presente Código, recomendando las resoluciones finales que al respecto se deban adoptar.

Del mismo modo, el Consejo Superior colaborará en la evaluación de la operatividad de este Código de Ética y su actualización, con el fin de hacer más efectiva y pertinente su aplicabilidad.

7.3) Procedimientos para la aplicación del código de ética

Las infracciones al Código de Ética del CFT Juan Bohon, será objeto de sanciones, las cuales se aplicarán en función de la gravedad de las faltas comprometidas, pudiendo ir desde la amonestación verbal hasta la desvinculación.

Instancias contempladas en la presente normativa reglamentaria:

Proceso de denuncia

Proceso investigativo

Aplicación de sanciones

Apelación

7.3.1) Proceso de denuncia

Todos/as quienes colaboran en el CFT Juan Bohon, tienen la responsabilidad moral de reportar cualquier caso que pudiera constituir una infracción al presente Código de Ética, en forma confidencial, objetiva y fundamentada y con apego estricto a los valores institucionales, a la dignidad de la persona y a la legislación vigente.

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

Jefe/a Directo/a

Rector (a)

Las denuncias deberán ser realizadas a través de medio escrito físico o electrónico.

7.3.2) Proceso investigativo

Recibida la denuncia, se iniciará un proceso reservado de investigación que será realizado por un investigador designado por el Consejo Superior. Dicha investigación tendrá por objetivo 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/as 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/la denunciante respecto de la eventual falta 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/la denunciado/a, en caso de encontrarse individualizado/a, proporcionará todos los antecedentes y descargo que sean pertinentes.

La investigación deberá concluir en un plazo de 15 días corridos, a contar desde su recepción, con un informe por escrito que determine si ha existido o no una infracción al Código de Ética, además de las medidas que se propongan para evitar la repetición de las mismas así como también las sanciones determinadas por las infracciones cometidas. Las conclusiones del informe serán puestas en conocimiento de todos/as los/las involucrados/as.

Los grados de trascendencia de la vulneración deberán guiarse por el impacto que la trasgresión ha producido.

Menor: si el impacto no trasciende el ámbito de trabajo que integra el/la denunciado/a y se refiere a vulneración de cualquiera de las normas del Código de Ética, mientras dicha trasgresión no implique deshonestidad y no existan antecedentes de reiteración de faltas a dicho Código.

Medio: si el impacto trasciende el ámbito de trabajo que integra el/la denunciado/a, y se refiere a cualquiera de las normas del Código de Ética.

Grave: si el impacto trasciende a la institución y se refiere a cualquiera de las normas sobre las personas, estudiantes y proveedores, conflicto de intereses, manejo de información y protección de activos.

7.3.3) Aplicación de Sanciones

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

Las sanciones que se aplicará serán las siguientes:

Amonestación verbal

Amonestación escrita

Desvinculación

La autoridad competente incorporará - en sobre cerrado - en las carpetas personales de las partes, denunciante y denunciado/a, 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/la denunciado/a en su caso.

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

7.3.4) Apelación

Salvo en el caso de que la autoridad competente haya adoptado la decisión de desvincular al/la denunciado/a, se podrá apelar a la sanción aplicada. Dicha apelación deberá interponerse por escrito en el plazo de 15 días, contados de las fecha de la notificación de la sanción, al Consejo Superior.

8. DIFUSIÓN Y COMPROMISO

Las Autoridades Superiores de la Institución desarrollarán las acciones comunicacionales que aseguren la difusión y compromiso del Código de Ética del CFT Juan Bohon.

En este sentido, todos los/las que colaboran en CFT Juan Bohon deberán conocer el contenido y alcance de este documento y, lo que es más importante, comprometerse formalmente a su cumplimiento, observancia y aplicación.

Actualizado en julio de 2024.

www.juanbohon.cl