

CÓDIGO DE ÉTICA DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “HUMANE”

RESOLUCIÓN CAS HUMANE 22-11-2024

El Consejo Académico Superior del Instituto Superior Tecnológico “Humane”

Considerando:

- Que, el Instituto Superior Tecnológico “Humane” entiende por ética un conjunto de principios y valores relacionados al campo de la educación superior que se expresan en prácticas y comportamientos de los miembros de la comunidad educativa.
- Que, en el Instituto Superior Tecnológico “Humane” la ética se constituye en una dimensión transversal que se manifiesta en principios y valores universales como pertinencia; ética e integridad; honestidad y verdad; sostenibilidad; respeto a si mismo al otro y al entorno; solidaridad; acción con compromiso institucional, social e igualdad de oportunidades; innovación y creatividad; y centralidad de la persona desde el antropocentrismo teologal.
- Que, de acuerdo con su modelo pedagógico, el Instituto Superior Tecnológico “Humane” asume como ambiente de aprendizaje todos los espacios de interacción entre los miembros de la comunidad educativa, enmarcados por estos principios y valores.
- Que, los principios y valores institucionales han sido definidos en consenso, en el marco de la misión y de la visión de Humane.
- Que, es de interés prioritario para el Instituto Superior Tecnológico “Humane” contar con un Código de Ética que sirva como referente o modelo para inspirar el comportamiento de todos quienes hacen la Institución en todas las esferas del accionar institucional.
- Que, el Reglamento de Régimen Académico expedido y publicado por el Consejo de Educación Superior, exige elaborar una normativa de ética de investigación y del aprendizaje. -

En uso de sus atribuciones,

EXPIDE EL SIGUIENTE:

“CÓDIGO DE ÉTICA DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO HUMANE”

CAPÍTULO I

PROEMIO

Este Código de Ética del Instituto Superior Tecnológico Humane se establece como una guía fundamental para promover una cultura de integridad, responsabilidad y compromiso social en todas las actividades y relaciones de nuestra comunidad académica. Humane, como institución de educación superior sin fines de lucro y con inspiración humanista y cristiana, se compromete a formar líderes integrales, dotados de competencias éticas, científicas y tecnológicas, orientados al servicio de la sociedad.

El presente Código de Ética es una expresión de los valores fundamentales que guían nuestro quehacer académico y administrativo: la dignidad humana, la transparencia, la solidaridad y la

Aprobado por Resolución del Consejo Académico Superior CAS – HUMANE – 2024.11.22

22 de noviembre de 2024

Página 1 de 19

búsqueda del bien común. Estos principios forman la base sobre la cual Humane construye su misión de formar profesionales que no solo destacan por sus habilidades técnicas y académicas, sino también por su sentido ético y su capacidad para influir positivamente en la comunidad y el país.

Inspirados en el respeto a la persona y en la visión de un desarrollo humano integral, este Código establece normas y conductas que deben ser observadas por todos los miembros de nuestra institución. La adhesión a este Código no solo garantiza el fortalecimiento de nuestra comunidad académica, sino que también reafirma nuestro compromiso con una educación que trascienda el conocimiento técnico para alcanzar la plenitud de lo humano.

Este Código de Ética es, por tanto, una herramienta esencial para asegurar que Humane mantenga su compromiso con la excelencia, el respeto mutuo y la responsabilidad en cada una de sus acciones, promoviendo siempre una sociedad más justa, fraterna y solidaria.

Este Código de Ética se presenta como una guía de los principios, valores y normas que deben regir el comportamiento de todos los miembros de la comunidad de Humane en sus actividades académicas, administrativas y sociales, asegurando una práctica educativa que priorice siempre la integridad, la justicia y la responsabilidad social.

DISPOSICIONES GENERALES

Art 1.- Objetivo. - El presente Código de Ética recoge los principios y valores que guían y fundamentan las acciones del Instituto Superior Tecnológico “Humane”, expresa la identidad institucional en los comportamientos que se espera de los miembros de la comunidad educativa entre sí y en interacción con el entorno.

Art 2.- Ámbito de aplicación. - El presente documento será de observancia general para toda la comunidad educativa. Se entiende como comunidad educativa o comunidad “Humaner” a las autoridades, personal administrativo, personal académico, postulantes inscritos, estudiantes, egresados, trabajadores en cualquiera de las modalidades previstas en la normativa de trabajo, y en general, a toda persona que ocasional o permanentemente se involucre con actividades de la Institución, desempeñe funciones asignadas por ella o la represente en territorio nacional o extranjero.

Art 3.- Responsabilidad y Cumplimiento. - Corresponde a cada uno de los integrantes de la comunidad educativa y demás integrantes comprendidos en el ámbito de aplicación de este Código de Ética procurar la observancia de una conducta acorde a los objetivos y postulados éticos contenidos en este documento.

El Rector, Vicerrector y demás autoridades académicas y administrativas deberán velar por la observancia de los principios éticos de la Institución en sus respectivos ámbitos y competencias y poner en conocimiento del Consejo Académico Superior, si correspondiere, los casos que ameriten análisis, discusión, revisión o sanción.

Art 4.- Controversias. - La resolución de las incidencias que se produzcan por la inobservancia de lo establecido en este documento será conocida y resuelta por el Consejo Académico Superior según lo determine la normativa interna o el mismo órgano colegiado.

Art 5.- Transparencia del Código de Ética. - El presente Código de Ética será puesto al conocimiento de toda la comunidad educativa a través la publicación en la misma página web así como en el aula virtual del Instituto.

Capítulo II

Principios Fundamentales de Conducta

Art 6.- Definición de principios éticos. - Los principios éticos son aquellos criterios y normas de valores reconocidas mutuamente entre la persona y el entorno externo que constituyen el fundamento de la organización y quehacer institucional y sirven de sustento a las normas que regulan y las conductas que se esperan de la comunidad educativa. El comportamiento de los miembros de la comunidad "Humaner" deben encuadrarse en el respeto mutuo, la honestidad, el apego a la verdad y el compromiso con la institución.

Capítulo III

Principios de la Persona y la Comunidad

Art 7.- Centralidad de la persona desde la antropología teológica. -

- Creemos que el fundamento y el centro de nuestra institución es la persona humana, basada en una visión del hombre como un ser biológico, psicológico y espiritual que tiene un fin propio.
- Fomentamos el respeto a la dignidad de la persona humana, el respeto inalienable de los derechos humanos y creemos que el ser humano es un ser creado por Dios para la comunión, el encuentro y para tener relacionamiento con los demás.

Art 8.- Respeto hacia sí mismo y hacia los demás. -

- Comportarse de manera recta, que afirme la autoestima y contribuya al prestigio institucional, que sea ejemplo y referente para los demás.
- Respetamos a los demás y en particular la honra ajena y rechazamos todo tipo de acusaciones o denuncias infundadas.
- Respetamos el pensamiento, visión y criterio ajenos.
- Rechazamos toda forma de violencia y actitudes discriminatorias.
- Apoyamos un ambiente pluralista y respetuoso de las diferencias.
- Queremos la puntualidad como una norma de conducta.
- Evitamos el consumo de bebidas alcohólicas y tabaco dentro de las instalaciones del recinto.
- Evitamos absolutamente el consumo sustancias psicotrópicas o estupefacientes

Art 9.- Solidaridad, acción con compromiso e igualdad de oportunidades:

- Fomentamos la solidaridad entre los miembros de la comunidad educativa.
- Privilegiamos la realización de acciones de responsabilidad social, vinculación con la colectividad e igualdad de oportunidades, por parte de nuestros alumnos, promoviendo contenidos que traten transversalmente problemáticas en torno a grupos vulnerables o de minoría desde posiciones no estereotipadas.
- Impulsamos la inclusión social de personas con discapacidad como un eje transversal de trabajo, lo que se expresa en adaptaciones tecnológicas, didácticas, de infraestructura y condiciones para el aprendizaje de alumnos con discapacidad, así como en la sensibilización sobre la temática en las actividades académicas.
- Impulsamos a una inclusión de género en un ambiente de respeto donde no se convive con tolerancia, sino en una auténtica comunión de personas, a crear un clima estimulante para replicar la misma acción de incorporación en cada ambiente de trabajo entre trabajadores, docentes y estudiantes.
- Desarrollamos una gestión justa y transparente que implica políticas salariales dignas, información contable clara y confiable, y prácticas de contratación no discriminatorias.

Capítulo IV

Principios Éticos de Transparencia y Legalidad

Art 10.- Honestidad y Verdad. -

- Hacemos de la honestidad el principio básico de comportamiento en todos los actos.
- Actuamos con justicia, probidad y diligencia.
- Actuamos de acuerdo con la conciencia, sin que presiones o aspiraciones particulares vulneren los intereses institucionales.
- Velamos por el cumplimiento de las garantías, derechos y deberes de los miembros de la Comunidad educativa.
- Tomamos oportunamente las medidas correctivas necesarias para superar las irregularidades que pudieren ocurrir.
- Hacemos una mística de la prosecución de la verdad, tanto en la actividad académica como en la labor cotidiana.
- Informamos con transparencia y en forma completa.
- Emitimos mensajes con autenticidad, que no distorsionen eventos ni realidades.

Art 11.- Transparencia: La transparencia implica actuar de manera abierta y clara en todos los procesos y decisiones, facilitando el acceso a la información relevante para todos los involucrados. Esto asegura que las acciones de la institución sean visibles y comprensibles para los interesados, fomentando la confianza y minimizando riesgos de corrupción.

Los temas reservados y confidenciales deberán ser claramente calificados y expresados por anticipado por la instancia de autoridad competente o contractual respectiva. Todo miembro de la institución firmará un acuerdo de confidencialidad.

Aprobado por Resolución del Consejo Académico Superior CAS – HUMANE – 2024.11.22

22 de noviembre de 2024

Página 4 de 19

Art 12.- Legalidad y Cumplimiento (compliance)

La organización se compromete a actuar en conformidad con todas las leyes, regulaciones y normativas aplicables, cánones de conducta o estándares éticos tanto internas como externas, asegurando el cumplimiento de sus obligaciones legales y éticas. Así como, garantizar que la institución mantenga una relación ética y transparente con sus proveedores, socios, aliados estratégicos y clientes; y, con la comunidad en general.

Este principio garantiza que las prácticas de la institución sean legítimas, promoviendo un ambiente de confianza y responsabilidad que respete los derechos y obligaciones de todas las partes. La rendición social de cuentas a la sociedad es parte del cumplimiento de la ley.

Para la consecución de este principio, el cumplimiento legal es liderado por el Consejo Académico Superior, el Rector y demás autoridades, quienes asignan los recursos necesarios para su implementación y cumplimiento de éste y otros principios.

Por su lado, los proveedores, promotores, regentes, aliados estratégicos, profesores, estudiantes, usuarios y comunidad también permiten la consecución de este principio, cuando reportan cualquier incumplimiento normativo por parte del personal del Instituto.

Art 13.- Rendición de Cuentas: La rendición de cuentas exige que todas las acciones y decisiones sean justificables y verificables. Este principio permite a los integrantes y a la comunidad revisar el cumplimiento de los compromisos asumidos, las funciones asignadas, las metas establecidas, garantizando la responsabilidad y el seguimiento de las conductas éticas.

Capítulo V

Principios de Justicia y Procesos

Art 14.- Debido Proceso: El principio de debido proceso asegura que cualquier procedimiento disciplinario o administrativo se lleve a cabo respetando los derechos de las personas y siguiendo pasos justos y preestablecidos. De esta forma, cualquier acción contra posibles faltas es imparcial y ajustada a procedimientos formales

Art 15.- Derecho a la Defensa: Garantiza que toda persona tenga la oportunidad de defenderse ante cualquier acusación o proceso en su contra. Este principio refuerza un entorno justo y asegura que nadie sea juzgado sin la posibilidad de expresar su versión y aportar pruebas a su favor.

Capítulo VI

Principios de Compromiso con la Misión Institucional

Art 16.- Compromiso con la Institución

- Somos leales al espíritu fundacional, filosofía Humane y a los valores institucionales.
- Cumplimos las normas constitucionales, legales, estatutarias, reglamentarias y las resoluciones de la autoridad legítimamente designada.
- Reconocemos y aceptamos las consecuencias de las decisiones.
- Participamos activamente en la vida y en la dirección de la institución, de acuerdo a los mecanismos de participación, aportando proactivamente con iniciativas de mejoramiento institucional y mantenerse informado.
- Empleamos los recursos institucionales con austeridad, de acuerdo con los fines correspondientes.
- Contribuimos al ornato y limpieza de nuestra Casa de Estudios.

Art 17.- Pertinencia en la docencia, investigación y responsabilidad social vinculación con la colectividad. -

- Participamos en el desafío de lograr que nuestras acciones de docencia, investigación y responsabilidad social/vinculación con la colectividad sean pertinentes al tratamiento de temáticas sociales identificadas como prioritarias en el país y la región.
- Creemos que la pertinencia de nuestro quehacer es posible a través del desarrollo de desempeños profesionales de vanguardia que vinculen a estudiantes, docentes e institución con problemas locales, nacionales o regionales.
- Procuramos que las investigaciones que realizamos sean pertinentes a los conceptos y metodologías de los campos académicos implicados y se socialicen y publiquen en los sectores o grupos que las necesitan, además de los circuitos y redes académicas formales.

Art 18.- Probidad Académica. -

- Confiamos en que nuestros docentes y alumnos demuestren honestidad intelectual en todo tipo de trabajo académico, guiados por los más altos estándares de observancia de propiedad intelectual, sustentando los resultados con evidencias, y demostrando humildad para reconocer sus logros y desaciertos, así como apertura para aprender de sus errores.
- Nos comprometemos para que cada actividad didáctica, investigativa y de vinculación con la sociedad puedan generar impactos en la sociedad y en ambientes de trabajo ético, acogedores y que generen un sano cuestionamiento, con el objetivo de garantizar la pluralidad de pensamientos y el desarrollo antropológico del ser humano,
- Cuidamos que los diseños y metodologías docentes, investigativas y de responsabilidad social/vinculación con la colectividad centren su interés en la dimensión humana integral de los objetos de estudio o intervenciones sociales, respetando su naturaleza y abordándolas desde enfoques complejos, críticos y plurales.
- Emprendemos prácticas de comunicación y marketing alineadas con los principios y valores universales, enmarcadas en una oferta real que asegure el cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales promoviendo una visión humanísticamente orientada de la persona teniendo presente los desafíos de una realidad en continua transformación.

Capítulo VII

Aprobado por Resolución del Consejo Académico Superior CAS – HUMANE – 2024.11.22
22 de noviembre de 2024

Principios de Mejora y Gestión Organizacional

Art 19.- Publicidad y Difusión: Toda norma, política ética y anticorrupción debe ser pública y accesible, asegurando que todos los integrantes de la organización conozcan los principios y procedimientos a seguir. Esto facilita la comprensión de los códigos éticos y fortalece el compromiso institucional con la integridad de modo que cada colaborador conoce su rol, los procesos y actividades a su cargo y se hace responsable de ello.

Autoridades y jefaturas informarán las funciones, roles y peso de su accionar dentro de la organización.

Art 20.- Mejora Continua: Es la revisión periódica y sistemática que asegura la eficacia de las políticas éticas, se deben realizar revisiones regulares que evalúen la pertinencia y la eficacia de los procedimientos. Este proceso permite identificar áreas de mejora y realizar ajustes continuos que refuercen la prevención de malas prácticas.

Art 21.- Control Interno: Se deben establecer y mantener mecanismos de revisión y control interno que supervisen el cumplimiento de políticas, procesos y normativas, identificando y mitigando riesgos potenciales. Este sistema contribuye a la prevención de errores, fraudes o irregularidades, fortaleciendo la responsabilidad y efectividad organizacional.

Los directivos de cada área o responsables de proceso institucional son garantes de autoevaluar su actividad y sus propios procesos y procedimientos rectificando los errores en cada punto o eslabón de la cadena organizacional.

Cada trabajador conoce su rol, la ruta crítica y el peso que tiene su actividad para los resultados y reputación de la institución.

Art 22.- Integralidad: La integralidad implica adoptar una visión global y sistémica en cada práctica y decisión de la organización, evitando enfoques parciales que fragmenten la realidad. Este principio busca que todas las actividades y políticas sean coherentes entre sí y estén alineadas con los valores éticos de la organización, promoviendo la cohesión en todas las áreas y niveles. La integralidad asegura una comprensión completa de los desafíos y necesidades, facilitando la toma de decisiones informadas que respeten la complejidad y contexto de cada situación.

Capítulo VIII

Principios de Sostenibilidad y Respeto al Entorno

Art 23.- Sostenibilidad, respeto al entorno. -

- Velamos porque la docencia se constituya desde la pedagogía crítica, lo que implica una aproximación a la realidad perfilada a través de principios y valores como la visión situada,

holística y positiva; de constante búsqueda de la verdad; honestidad; respeto a los demás y el cuidado de las relaciones; de una visión integral del ser humano; del respeto a las opiniones; de conciencia del llamado a generar y difundir el conocimiento para alcanzar el desarrollo integral de la persona; entre otras virtudes teologales y cardinales.

- Propiciamos un buen clima laboral, ambientes de trabajo cordiales y una práctica de resolución de divergencias y mediación de conflictos a través del diálogo.
- Nos esforzamos en buscar la adhesión de toda la comunidad educativa para hacer buen uso de los recursos naturales, tomando en cuenta su impacto ecológico, favoreciendo el reciclaje y el ahorro de energía para acercar más a toda la comunidad académica a la visión de la ecología humana y la custodia de la creación entera.

Art 24.- Innovación y creatividad. -

- Celebramos las iniciativas académicas que generen propuestas creativas, invitando a los alumnos a trabajar en equipos multidisciplinarios para desarrollar un pensamiento sistémico.
- Animamos a docentes, alumnos y administrativos a disfrutar de diversas manifestaciones estéticas/artísticas y a generar intereses que los lleven a plantearse nuevas preguntas y autonomía en el pensar y actuar.
- Impulsamos proyectos de innovación y desarrollo en los cuales las carreras académicas del Instituto se encuentren siempre con una mirada social y humanista favoreciendo un espacio de reflexión y de mejora.

CAPÍTULO IX
POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS ÉTICAS Y ANTICORRUPCIÓN

Art 25.- Conflictos de intereses. - Un conflicto de interés puede surgir cuando tenemos intereses personales opuestos, que interfieren o que podrían percibirse como una interferencia con nuestra capacidad de tomar una decisión objetiva. Se espera de cada uno de nosotros que apliquemos nuestro buen juicio y que se eviten incluso situaciones que puedan aparentar ser un conflicto o que puedan afectar a la confianza que otros depositan en nosotros y dañar nuestra reputación.

Los conflictos de intereses no siempre están claramente definidos. Para resolver cualquier duda, se deberá consultar por escrito al superior jerárquico o al asesor jurídico. Esto permitirá a la organización evaluar, supervisar y gestionar la situación de forma adecuada. A través del procedimiento operativo correspondiente, se establecerán a nivel detallado los mecanismos de control para garantizar la aplicabilidad de esta normativa.

Art 26.- Responsabilidades Generales. - Los siguientes son lineamientos generales que sustentan las prácticas éticas de los miembros de la comunidad educativa y de los relacionados (aliados, partners, asesores, consultores, promotores, regentes) en su interacción con el Instituto.

1. Es responsabilidad de todos los miembros cumplir de buena fe los principios y las disposiciones de este documento, así como ajustar su comportamiento a las leyes, estatutos, políticas, normativas, reglamentos y procedimientos vigentes, tanto gubernamentales como institucionales.
2. Es responsabilidad de los miembros de la comunidad educativa abstenerse de participar en situaciones que involucren potenciales o reales conflictos de interés, desde que se adquiera conocimiento de ellas.
3. Es responsabilidad de los miembros de la comunidad educativa la existencia de circunstancias que puedan generar conflicto de interés o apariencia de conflicto de interés que involucren a la institución.

Art 27.-Recepción y Uso de Fondos. -

1. Los regentes y todos los colaboradores del Instituto no aceptarán compensaciones, regalías o cualquier otra forma de reconocimiento que les sea otorgada a fin de influenciar en sus decisiones o acciones dentro de la institución o que generen conflicto de independencia.
2. El Instituto no hará uso de sus recursos para realizar sobornos de cualquier naturaleza. De igual manera la institución procurará el cumplimiento de esta regla por parte de sus relacionados.
3. Las donaciones y los financiamientos que el Instituto obtendrá a través actividades de recaudación de fondos, concursos públicos, patrocinios y/o otras actividades insertadas en la buena práctica de fundraising serán integralmente destinadas al financiamiento de los proyectos de investigación, de los programas y iniciativas didácticas y al pago de los colaboradores a través de una puntual y precisa declaración anual.

Art 28.-Uso de información privilegiada y de los bienes de propiedad del Instituto. -

1. Protección de bienes. - Los bienes son los recursos físicos que le permiten a Humane desarrollar normalmente su actividad. Estos incluyen bienes materiales, tales como edificios, muebles, equipos, mercadería, etc.; así como bienes inmateriales, tales como información confidencial, estrategias, planes e ideas de negocios, ya sea que estén representadas en documentos, o en archivos, en computadoras o en forma de conocimientos. Los bienes inmateriales son a menudo más valiosos que los materiales y mucho más difíciles de proteger del robo y uso no autorizado.
2. Bienes materiales. - Todos los bienes propiedad del Instituto a están aplicados al desarrollo de la actividad de educación superior y de sus funciones sustantivas esto es docencia, vinculación e investigación, no siendo permitido su uso o consumo personal.
3. Ejemplos del uso personal indebido de los bienes del Instituto son el empleo de los recursos o materiales de la organización para construir productos o servicios de uso

personal, la utilización de las herramientas del Instituto como el uso de teléfonos, correo electrónico o computadoras para llevar a cabo actividades que no pertenecen a Humane

4. Cada una de las personas que trabajan en la institución es responsable por los bienes que dispone para realizar su tarea. Así también, cada integrante de la organización tiene la responsabilidad de observar los procedimientos de seguridad y estar alerta por situaciones que pudieran conducir a la pérdida, robo, o mal uso de los bienes.
5. Todos los miembros de la Comunidad Educativa velarán por el buen uso de las propiedades de la Institución.
6. Ningún miembro de la comunidad educativa podrá utilizar la propiedad del Instituto para obtener beneficios personales o para un uso inapropiado.
7. Ningún miembro de la Comunidad educativa utilizará información privilegiada en beneficio propio, de parientes o de terceros.

Art 29.-Relaciones laborales y de contratación de servicios. -

1. Ningún colaborador podrá asignarse de manera directa funciones o responsabilidades para proyectos que conlleven la ejecución de pagos adicionales a su contratación principal en la institución.
2. Los empleados a tiempo completo del Instituto deberán abstenerse de entrar en relaciones laborales, comerciales o de prestación de servicios, remuneradas o no, que generen situaciones de conflicto de interés o conflicto de independencia o que tiendan a hacer presumir la apariencia de generar conflicto de interés o conflicto de independencia. Estas situaciones pueden incluir, pero no están limitadas a:
 - i) Prestar servicios, remunerados o no, a estudiantes y clientes del Instituto.
 - ii) Prestar servicios, remunerados o no, a proveedores del Instituto.
 - iii) Prestar servicios, remunerados o no, a contratistas prestadores de servicios del Instituto.
 - iv) Prestar servicios, remunerados o no, a competidores del Instituto (salvo ejecución de acciones docentes).
 - v) Ejecutar, sin adecuada consulta previa, las órdenes o solicitudes de regentes, empleados, parientes o terceros que afecten o parezcan afectar los intereses de la Institución.

Las excepciones a esta norma deberán ser sometidas a consideración de la instancia definida por los procedimientos.

3. A ninguna persona se le podrá asignar un puesto o función en el que pueda tener la oportunidad para revisar, procesar, examinar, aprobar, auditar o de alguna otra manera afectar el trabajo de un pariente (hasta el cuarto grado de consanguinidad o hasta el segundo grado de afinidad), ni que pueda influir en su progreso salarial o promocional;

Aprobado por Resolución del Consejo Académico Superior CAS – HUMANE – 2024.11.22

22 de noviembre de 2024

Página 10 de 19

esto incluye evitar que una persona le reporte directa o indirectamente a otra con la cual tiene parentesco.

4. Los miembros de la comunidad educativa que sean parientes (hasta el cuarto grado de consanguinidad o hasta el segundo grado de afinidad) y que, por razón de sus funciones oficiales o de su pertenencia a órganos internos de asesoramiento o consultivos, pudieran verse implicados en el proceso de toma o revisión de una decisión que afecte al otro, no participarán en dicho proceso. Dicho proceso deberá ser realizado por el superior inmediato o por el sustituto designado según el caso.
5. Los encargados de contratación de servicios no pueden adjudicar funciones a parientes (hasta el cuarto grado de consanguinidad o hasta el segundo grado de afinidad).

Art 30.- Relaciones con los proveedores, estudiantes y cualquier otro relacionado. -

1. Obsequios y actividades sociales: EL Instituto tiene como política evitar toda situación que comprometa los intereses de los empleados en su rol de trabajo o que plantee un conflicto con los intereses del Instituto.
2. Especialmente, no está permitido la aceptación de obsequios y atenciones sociales de empresas proveedoras, estudiantes, padres de familia o personas que interactúan comercialmente con el Instituto, ya que su admisión podría hacer que el empleado o el profesor, se sienta obligado a retribuir con los servicios que oferta el Instituto o también a asentar calificaciones no merecidas u ofrecer acceso a información confidencial tales como exámenes u otros instrumentos de evaluación, etc.
3. Los obsequios incluyen, dinero en efectivo y bienes materiales, así como servicios y descuentos sobre compras de bienes y servicios, invitaciones a comer, etc.
4. En consecuencia, y para evitar cualquier potencial conflicto de intereses, no deberán aceptarse presentes.

Art 31.- Sanciones por incumplimiento. - El incumplimiento de esta Política por parte de cualquier miembro de la comunidad, puede resultar en acciones disciplinarias, según lo establecen las normas institucionales y legales, de acuerdo a la gravedad de la infracción cometida, pudiendo incluir la terminación de la relación laboral y el inicio de cualquier acción legal que proceda según lo establecido en el Reglamento de Sanciones y Procedimiento Disciplinario del Instituto Superior Tecnológico "Humane".

Art 32.- Oportunidades de negocio. - Si, como consecuencia de la actividad profesional, se tiene conocimiento de una oportunidad de negocio, esta corresponde, en primer lugar, al Instituto. Los colaboradores y relacionados (asesores, consultores, aliados, promotores, proveedores de servicios profesionales) con la institución no pueden apropiarse de, ni dirigir a cualquier familiar o amigo, a las oportunidades que encuentre en el desarrollo de su trabajo.

Art 33.-Otras actividades profesionales.- El Instituto no prohíbe a sus colaboradores y relacionados (asesores, consultores, aliados, promotores, regentes, proveedores de servicios profesionales) desarrollar otras actividades empresariales, aunque si dichas actividades constituyen un conflicto de intereses (como por ejemplo, trabajar para la competencia en la consultoría, productos y servicios que puedan ser considerados coincidentes con los que tiene el Instituto, un proveedor o un aliado estratégico, una actividad académica relacionada) o si pueden afectar al rendimiento del trabajo, deberán ser inmediatamente comunicadas al superior jerárquico.

CAPÍTULO X RESPONSABILIDADES COMUNES

Art 34.-Salud y Seguridad en el trabajo. - El Instituto se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para los miembros de la comunidad educativa y para aquellas personas que visiten o trabajen en nuestras instalaciones y áreas de trabajo. El cumplimiento de nuestro compromiso con la salud y la seguridad es una tarea de todos.

Cuando se trata de la salud y la seguridad, tanto a nivel individual como de la Institución, debemos demostrar siempre una capacidad de liderazgo, cuidado y atención mutuos. En todos los procedimientos y activos de la institución, la seguridad debe ser el primer aspecto a tener en cuenta en cualquier toma de decisiones.

Art 35.-Cultura de ambientes seguros. - Todos tenemos derecho a trabajar en un entorno libre de intimidación, acoso y abuso. No se tolerarán las conductas no deseadas o molestas, por parte de cualquier colaborador, regente, relacionado, que supongan un acoso para otra persona, perturbe el trabajo de otro o cree un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo, abusivo u hostil. Esto incluye la intimidación, el abuso de autoridad, el uso excesivo de palabras malsonantes o cualquier otra forma de agresión u hostilidad que pueda crear un clima de intimidación.

El acoso sexual es una forma de acoso que suele ocurrir, por lo general, cuando:

- Las acciones molestas se constituyen como una condición para el empleo o cuando las decisiones de empleo se basan en acciones como la solicitud de una cita, un favor sexual o cualquier otra conducta similar de naturaleza sexual.
- Se crea un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil mediante una insinuación sexual molesta, una broma ofensiva o cualquier otro comportamiento ofensivo, verbal o físico, de naturaleza sexual.

La política de ambientes seguros establece los protocolos de prevención de abusos y acción contra el abuso y la discriminación.

Art 36.-Diversidad e inclusión. - Valoramos la contribución única que cada persona hace al Instituto. La cooperación y el trabajo en equipo son una parte fundamental de nuestra forma de trabajar y creemos que las mejores soluciones son aquellas que se fundamentan en ideas y puntos de vista distintos.

Por esta razón, valoramos a cada miembro de la comunidad educativa como una persona que contribuye en gran medida al logro de nuestro éxito y tenemos el objetivo de crear un entorno

en el que todos tengamos la oportunidad de llevar a cabo nuestro trabajo de la mejor forma posible. Logramos este objetivo por medio de:

- La creación de un entorno en el que los compañeros pueden contribuir, desarrollar y utilizar plenamente sus aptitudes y capacidades.
- El mantenimiento de una mentalidad abierta a nuevas ideas, distintas culturas y costumbres, así como a diversos puntos de vista

Art 37.-Confidencialidad y no divulgación de la Información personal e institucional. - En los últimos años se ha producido un gran desarrollo de toda la normativa relacionada con la protección de datos de carácter personal. Aunque la protección de esta información constituya ahora un requisito legal con el que cumplimos, para el Instituto la privacidad siempre ha sido una cuestión de confianza.

Comúnmente, en la realización del trabajo cotidiano, se accede a información confidencial, incluyendo estrategias, planes de negocios, información contable, proyectos comerciales e información sobre el personal y sus sueldos.

La divulgación de esta información confidencial fuera del Instituto, en especial a competidores, puede resultar muy perjudicial para la organización; en consecuencia esta información debe ser mantenida en archivos cerrados y en depósito, debiendo ser utilizada en forma apropiada.

Asimismo, se debe ser cauteloso al tratar temas confidenciales, en especial en presencia de personas ajenas a la institución, en ascensores, aviones, restaurantes u otros espacios públicos, o aún en el trabajo mismo en presencia de colaboradores no autorizados a tener acceso a dicha información. De la misma forma, permitir el acceso no autorizado a las instalaciones del Instituto a personas ajenas al personal de Humane constituye una violación del principio de confidencialidad.

Si cualquier persona fuera de la institución preguntara acerca de temas considerados confidenciales, no se deberá proporcionar dicha información a menos que se estuviera específicamente autorizado a hacerlo. Ante la falta de tal autorización, se deberá contactar a la persona con el Jefe de Departamento o Área correspondiente, o con el Gerente de Auditoría Interna.

Es responsabilidad de todos, conocer los distintos tipos de información que reciben una mayor protección por parte de la legislación o de nuestra normativa interna y protege dicha información a través de los medios adecuados. Esto incluye, entre otra información, los datos académicos, médicos o financieros, los números de identificación personal emitidos por el Estado, los domicilios, los números de teléfono, los correos electrónicos o el estado civil.

También es importante, proteger la confidencialidad de los datos de carácter personal de los compañeros de trabajo actuales y anteriores, así como la de los solicitantes de empleo y otras partes interesadas.

No acceder, comentar ni difundir datos de carácter personal de los estudiantes, profesores, colaboradores del Instituto o fuera de él, salvo que esté autorizado para hacerlo por razón de tus obligaciones profesionales; exista una razón legítima para hacerlo; y que al hacerlo no se incumpla la legislación.

Tampoco se puede comentar las decisiones de los distintos niveles jerárquicos que no son de carácter privado, ni ofrecer información privilegiada a terceros, incluyendo a los miembros de la organización o de clientes del Instituto o de empresas que participan en proyectos académicos. Por ello, es necesario tener cuidado con la pérdida de control de la información tales como resoluciones, planificación, informes que no cuenten con el consentimiento respectivo de difusión.

Art 38.- Plagio, deshonestad académica y política de exámenes. - En cumplimiento con las normas establecidas por los organismos de control de la educación superior ecuatoriana, el Instituto Superior Tecnológico Humane define la deshonestad académica como cualquier acto que otorgue una ventaja indebida en evaluaciones o que vulnere los principios de integridad y respeto al derecho de autor. Las acciones que constituyen deshonestad académica incluyen:

- a) Apropiación de ideas o información de compañeros durante procesos de evaluación.
- b) Uso de materiales de consulta o soportes de información no autorizados por el profesor durante exámenes o evaluaciones.
- c) Reproducción de contenido intelectual o artístico, mediante copia literal, paráfrasis o síntesis, sin respetar los derechos de autor.
- d) Suplantación de identidad o acuerdo para realizar actividades en nombre de otro en evaluaciones, incluidos trabajos de titulación.
- e) Acceso no autorizado a reactivos y/o respuestas de exámenes.

Además de estas definiciones, el Instituto también considera deshonestad académica las prácticas establecidas en su Estatuto orgánico y en la Ley Orgánica de Educación Superior, así como cualquier incumplimiento de las **Políticas de Exámenes**. Esta política regula los deberes y prohibiciones de los estudiantes durante los exámenes, abarcando el uso adecuado de tecnología, los criterios de confidencialidad, las condiciones de privacidad y la integridad en el desarrollo de la evaluación. Los estudiantes que infrinjan esta normativa podrán enfrentar sanciones académicas, desde la pérdida de la calificación hasta la pérdida de la asignatura o carrera en casos de faltas graves o reincidencia.

El Instituto promueve el diálogo y la reflexión como medios para que estudiantes y docentes puedan reconocer y corregir errores antes de aplicar medidas disciplinarias. Humane también implementará programas de reparación y sensibilización sobre ética y las consecuencias de la deshonestad, considerando estos pasos previos a la aplicación de sanciones formales en casos graves.

CAPÍTULO XI

Aprobado por Resolución del Consejo Académico Superior CAS – HUMANE – 2024.11.22

22 de noviembre de 2024

Página 14 de 19

DE LA ÉTICA EN LAS FUNCIONES SUSTANTIVAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Art 39.- De la ética de investigación y el desarrollo experimental. - los docentes investigadores y los estudiantes de la institución deberán realizar sus respectivas investigaciones ateniéndose a la ética, esto es, respetando los siguientes principios:

- La protección de los derechos e intereses humanos, fundamentales e irrenunciables de las personas;
- La preservación biológica y de los ecosistemas;
- La promoción de la persona y de la cultura humanista en las carreras científicas;
- La atención y la inclusión de docentes, estudiantes y personas interesadas, especialmente si son más vulnerables para un desarrollo humano integral.
- La colaboración y la formación académica a través la compartición de valores y de proyectos que sean el reflejo de estos, a través el intercambio y la movilidad de docentes y estudiantes.
- Se mantendrá un diálogo entre ciencia, fe y cultura, para lo cual será necesario acudir a las enseñanzas de la Iglesia Católica, la teología y demás disciplinas conexas que aporten a una mirada cristiana de la realidad, de la investigación, la ciencia y la tecnología.

Art 40.- De la ética en la vinculación con la sociedad. - los docentes involucrados en el seguimiento de las prácticas establecida como referentes a la “vinculación con la sociedad” deberán generar un clima de respeto, seguimiento y colaboración para promover el correcto aprendizaje y generar experiencias positivas en los estudiantes. Estos últimos, se deberán comprometer para realizar un trabajo que tenga un impacto positivamente calculable al frente del propio crecimiento, así como positivamente estimable desde los docentes y los beneficiarios mismos.

Art 41.- De la ética del aprendizaje. - Los miembros de la comunidad académica, sientos estos, principalmente los docentes y estudiantes, deberán cumplir con sus deberes académicos respetando la presente normativa y el Reglamento de Sanciones y Procedimiento Disciplinario de la institución, cumpliendo entre otras disposiciones:

- Rechazo a conductas inmorales o gravemente reprobables que afecten la dignidad del Instituto “Humane” o afecte el honor de los docentes, personal administrativo u Órganos Colegiados;
- Rechazo a conductas inmorales o gravemente reprobables que afecten la dignidad de su condición de estudiante del Instituto “Humane”;
- Rechazo a actos graves de coacción o de violencia que en alguna forma interfieran o limiten la enseñanza o el funcionamiento general del Instituto o el ejercicio de la autoridad en cualquiera de sus niveles o causen graves daños en los bienes del Instituto.
- Rechazo a conductas que constituyan falta de honestidad o esté reñida con la moral o las buenas costumbres

- Rechazo a los actos que sean incompatibles con su condición de estudiante o que perturben la vida académica en cualquiera de sus aspectos.

CAPÍTULO XII

COMITÉ DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL

Art 42.-Comité de Comportamiento Institucional. - Para efectos de analizar y generar propuestas que contribuyan a fortalecer las políticas institucionales a través de la revisión y emisión de criterios y sugerencias sobre políticas existentes relativas a la materia se constituye el Comité de Comportamiento Institucional.

Art 43.-Conformación del Comité. - El Comité de Comportamiento Institucional estará conformado por tres miembros de la comunidad educativa, reconocidos por su probidad, que designe el Rector.

Sus miembros durarán cinco años en sus funciones pudiendo ser reelegidos, previo análisis de su desempeño.

El Comité podrá invitar o convocar a sus sesiones de trabajo a quienes estime necesario para tratar un tema particular.

Art 44.-Atribuciones del Comité. - Sin perjuicio de otras atribuciones establecidas por la Ley Orgánica de Educación Superior y sus Reglamentos, son atribuciones de este comité las siguientes:

1. Analizar y generar propuestas pertinentes a su naturaleza y objetivo que contribuyan a mejorar y fortalecer las políticas y normativas institucionales correspondientes.
2. Conocer y emitir criterios sobre los casos que le delegue el Consejo Académico Superior o el Rector, o que pongan a su consideración el Vicerrector, u otras autoridades académicas o administrativas.
3. Socializar el código de ética dentro de la entidad, posibilitar la comprensión y reflexión ética y proporcionar su cumplimiento, utilizando para ello procesos, metodologías y herramientas comunicacionales creativas y de calidad.
4. Acopiar y socializar material respecto a la ética y propender al desarrollo de un pensamiento global e incluyente respecto a ella.
5. Promover un comportamiento y actitud ética en todos los ámbitos del desempeño de los miembros de la comunidad "Humaner".
6. Contribuir a la transformación y fortalecimiento del comportamiento ético de los miembros de la comunidad educativa en todos los ámbitos de su desempeño y, de manera especial, en lo personal, administrativo, el académico, investigativo y profesional.
7. Revisar y formular apreciaciones sobre el carácter ético de los trabajos de investigación, antes, durante o luego de su realización, tomando en cuenta los criterios emitidos por los comités de investigación o de los pares académicos o de los comités académicos institucionales o dependencia.

Aprobado por Resolución del Consejo Académico Superior CAS – HUMANE – 2024.11.22

22 de noviembre de 2024

Página 16 de 19

8. Opinar, en concordancia con el contenido del Código de Ética, sobre las conveniencias o no de realizar investigaciones y procesos jurídicos sobre actuaciones de las autoridades, profesores, estudiantes, servidores y trabajadores, cada vez que sea requerido.
9. Dar su criterio – dentro del ámbito de competencia del Código de Ética – respecto a los actos de profesores, empleados, trabajadores estudiantes, egresados y en definitiva de quienes integran la comunidad “Humane”, que han sido encausados, o para encausarlos en procesos administrativos y disciplinarios, a petición expresada de las autoridades o de cualquier miembro de la comunidad educativa, en concordancia a los derechos constitucionales.
10. Proponer y requerir la asesoría interna o externa al Instituto para suplir necesidades puntuales en los casos que determine el Comité.
11. Realizar propuestas para actualización y el mejoramiento permanente del Código de Ética.
12. Dictar instrumentos de procedimientos para el ejercicio de sus funciones.
13. Realizar propuestas para el mejoramiento continuo de los procedimientos internos del Comité de Ética.
14. Otras que le confiera la normativa interna, el Consejo Académico Superior, Comité Académico o el Comité de Formación.

Art 45.- Quórum y sesiones. - El Comité elegirá de entre sus miembros un presidente que será el encargado de convocar y dirigir las sesiones de trabajo. Se reunirá, de forma ordinaria cada año, o extraordinariamente, según la necesidad de revisión de casos, consultas o discusión de propuestas acordes a sus objetivos.

El quórum para considerarse instalada será de dos de sus tres miembros y para tomar decisiones será por mayoría simple.

Art 46.- Informes. - El Comité emitirá informes que recojan los criterios discutidos en sus sesiones de trabajo. Los informes contendrán recomendaciones generales de acción sobre los temas consultados y deberán ser entregados a la autoridad académica o administrativa que los haya solicitado.

Los resultados de las deliberaciones sobre casos particulares puestos a consideración del Comité tendrán el valor de recomendaciones no vinculantes ante las autoridades que estén involucradas en la resolución de aquellos.

Los informes que genere este Comité que contuvieren recomendaciones para mejorar normativas internas deberán ser presentados al Consejo Académico Superior, para su discusión y aprobación, a través de la Secretaría General.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. - El presente código de ética entrará en vigor una vez que ha sido aprobado por el Consejo Académico Superior.

SEGUNDA. - Cualquier reforma o modificación del presente código de Ética deberá ser aprobado por el Consejo Académico Superior.

TERCERA. - Una vez aprobado el presente código de ética, el Rector nombrará a sus miembros por un período de cinco años, según lo establecido.

Dado y firmado por los miembros del Consejo Académico Superior del Instituto Superior Tecnológico "Humane" en la ciudad de Santiago de Guayaquil a los 22 días del mes de noviembre del 2024.



Javier García Gutiérrez
RECTOR



Yadira de los Ángeles Beltrán Ortega

CERTIFICO: Que el presente Código de Ética fue aprobado en la sesión del Consejo Académico Superior del Instituto Superior Tecnológico Humane, del 22 de noviembre de 2024, acta CAS-HUMANE-2024-11-22 en constancia de lo cual firman los integrantes del máximo Órgano de Gobierno y la secretaria que certifica.



Yadira de los Ángeles Beltrán Ortega
Secretaría General

Anexo

Compromiso Ético y Acuerdo de Confidencialidad

Cada miembro del personal del Instituto Superior Tecnológico Humane asume el compromiso de adherirse a los principios y políticas establecidos en el Código de Ética, respetando y promoviendo los valores de integridad, transparencia, y responsabilidad en todas sus actividades. Este compromiso implica actuar en consonancia con las normas institucionales y fomentar un ambiente de respeto y profesionalismo que fortalezca la misión y visión de Humane.

Asimismo, los colaboradores se comprometen a observar estrictamente las normas de confidencialidad, manteniendo en reserva toda la información sensible y personal de la institución, sus estudiantes, y demás integrantes de la comunidad, así como las metodologías, herramientas y otros recursos diseñados y definidos exclusivamente por Humane. Estos elementos no podrán ser divulgados ni utilizados para fines externos, y serán tratados con la debida discreción, únicamente para fines autorizados dentro de la institución.

Los colaboradores también se comprometen, bajo pena de acciones legales, a no utilizar dichas metodologías, herramientas y recursos institucionales fuera de Humane, ni hasta cinco años después de la finalización de su vínculo laboral con la institución. Este acuerdo garantiza la protección de los activos intelectuales y estratégicos de Humane y contribuye a preservar un entorno de confianza y respeto.

Este compromiso ético y acuerdo de confidencialidad es esencial para construir y mantener un entorno de trabajo seguro y ético, en el cual cada colaborador aporte positivamente al logro de los objetivos institucionales y a la integridad de la comunidad educativa de Humane.

Firma del Trabajador

Fecha:

CERTIFICO: Que este anexo es parte del Código de Ética que fue aprobado en la sesión del Consejo Académico Superior del Instituto Superior Tecnológico Humane, del 22 de noviembre de 2024, acta CAS-HUMANE-2024-11-22 en constancia de lo cual firman los integrantes del máximo Órgano de Gobierno y la secretaria que certifica.

Yadira de los Angeles Beltrán Ortega
Secretaria General