

CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

CONSIDERANDO:

- Que en respuesta a los desafíos que se derivan de los procesos de evaluación y acreditación a los que está sometido la Universidad, se están implementando políticas de renovación en los ámbitos académico, administrativo y docente orientadas hacia la mejora permanente de la calidad de los procesos institucionales.
- Que, como parte de los cambios y renovaciones internas, es preciso mencionar la revisión y ampliación de su marco normativo en el que destaca la propuesta del Código de Ética de la UCE, cuyo objetivo fundamental es mejorar el bien común, los principios y valores humanos de los actores institucionales y los intereses de la institución.
- Que, relacionado con el Manual de Ética, se encuentra el Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos, que está constituido por un conjunto de elementos interdependientes que derivan en una gestión eficaz y eficiente gestión del capital humano de la institución, así como la adecuada selección del nuevo personal que es integrado a trabajar en la UCE.
- Que es facultad de este Consejo Superior Universitario reconocer y aprobar propuestas de creación y revisión de sus documentos fundamentales orientados a la mejora de los procesos institucionales.

VISTOS: a) La Ley 139-01 de Educación Superior, Ciencia y Tecnología,

b) Las reglamentaciones para instituciones y programas de educación superior del MESCyT, que constituyen el marco normativo que rige y regula a las organizaciones de educación superior en la República Dominicana; y

c) El Título IV, artículo 20, literal k, de los Estatutos de la UCE, que otorga a este Consejo la facultad de aprobar, revisar o suprimir por Resolución, los Reglamentos internos de la institución.

ACOGIDOS: Los documentos, elaborados por el Departamento de Recursos Humanos, que contienen las propuestas del Código de Ética de la UCE y el Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos.

ACEPTADAS: Las opiniones y sugerencias de los señores miembros del Honorable Consejo Superior Universitario sobre ambas documentaciones.

En virtud de las atribuciones que otorgan los Estatutos de la UCE a este Consejo Superior Universitario,

RESUELVE

1. Aprobar, como al efecto aprueba, los documentos que detallamos a continuación, cuyos contenidos se anexan a la presente Resolución.

-sigue al dorso-

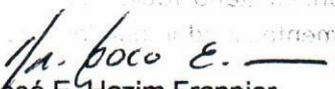
A) Código de Ética de la Universidad Central del Este, y

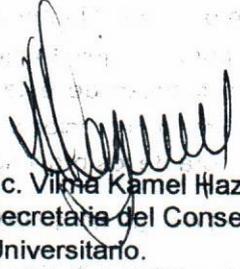
B) Manual de Políticas y Procedimientos del Departamento de Recursos Humanos.

2. Ordenar, como al efecto ordena, a la directora de Recursos Humanos difundir entre el personal administrativo y docente del Campus Central y los Recintos universitarios los documentos de referencia.
3. Derogar, como al efecto deroga, toda norma o disposición sobre ética y Política de Recursos Humanos, que se oponga al espíritu y contenido de ambos documentos aprobados por esta Resolución.
4. Notificar a las unidades académicas y administrativas pertinentes para los fines correspondientes.

Infórmese a toda la Comunidad UCEANA

Dada en San Pedro de Macorís, República Dominicana, a los dieciséis (16) días del mes de diciembre del año 2020.


Dr. José E. Hazim Frappier
Presidente del Consejo Superior
Universitario


Lic. Vilma Kamel Hazim Torres
Secretaria del Consejo Superior
Universitario.

JEHF/VKHT
ibm



UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ESTE

Fundada el 15 de octubre de 1970

CÓDIGO DE ÉTICA DE LA UCE

DIRECCIÓN DE GESTION HUMANA

San Pedro de Macorís, República Dominicana

PRESENTACIÓN

La Universidad Central del Este desde sus inicios, ha formado sus cimientos, en valores e integridad, y es precisamente esta filosofía la que se desea instaurar en generaciones posteriores mediante la creación del Código de Ética UCE.

Una cultura organizacional basada en valores y regida por la ética, se convierte en imprescindible para el buen ejercicio y desempeño de las funciones de los colaboradores a nivel personal y profesional.

En el presente Código se ha establecido un marco de referencia basado en la razón de ser de nuestra filosofía institucional y de los principios que inspiran nuestro comportamiento diario. Por lo mismo, es necesario que los colaboradores UCEANOS se apeguen a los valores éticos plasmados en este código como un símbolo de la transparencia, de las buenas acciones y la vivencia de los principios de la Universidad.

Es compromiso de todos velar por el funcionamiento y la correcta implementación del Código de Ética UCE, por lo que también es nuestra responsabilidad reportar cualquier mal funcionamiento o falta que pueda injerir a este por parte de los colaboradores administrativos o académicos o terceras personas involucradas en la Institución.

El Código de Ética UCE, está al alcance de todos los colaboradores UCEANOS, por tanto, si sucede alguna preocupación o duda, es menester acercarse a su jefe inmediato o cualquier dependencia que pudiere resolver dicha preocupación.

Nueva vez se apela a la eficiencia y diligencia de todos los UCEANOS para la adecuada implementación del código, colaborando con su entusiasmo y atención, y viviendo los valores de la institución día tras día.

Saludos cordiales,

INDICE

I. Fundamentos	
1.1. Objetivos.....	4
1.2. Aplicación y alcance del código de ética.....	4
1.3. Aspectos incluidos en el código de ética.....	4
II. Generalidades	
2.1. Cumplimiento de compromiso.....	5
2.2. Incorporación de personal.....	5
2.3. Respeto a la persona humana.....	5
2.4. Los derechos humanos.....	5
III. Ética personal	
3.1. Comportamiento personal.....	6
3.2. Calidad en el servicio.....	6
3.3. Prohibición general a la corrupción.....	7
3.4. Uso de información confidencial o privilegiada.....	7
3.5. Revelación de información financiera, contables y académicos.....	8
3.6. Custodia y protección de activos.....	8
IV. Relación entre colaboradores	
4.1. Relación entre el personal.....	8
4.2. Comunicación efectiva.....	9
4.3. Personal con familiares.....	9
4.4. Abuso y acoso sexual.....	9
V. Relaciones con partes interesadas	
5.1. Atenciones de terceros.....	10
5.2. Conflicto de intereses.....	10
5.3. Contribuciones políticas.....	11
5.4. Declaraciones públicas.....	11
5.5. Conciencia ecológica.....	12
VI. Del Comité de ética	
6.1. Composición y elegibilidad	12
6.2. Cualidades de los miembros.....	13
6.3. Responsabilidades de los miembros.....	13
6.4. Remoción y reemplazo de los miembros.....	14
6.5. Otros Comités de Ética y Consejos Disciplinarios en la UCE.....	14
VII. Procedimiento de Sugerencias y Reportes	
VIII. De las Faltas	

I. FUNDAMENTOS

1.1. OBJETIVOS

- Distinguir al personal como honrado, justo y digno de confianza en todas las actividades y relaciones de la institución.
- Ejercer el debido liderazgo a todos los niveles, y fomentar un ambiente en el que se testifique una conducta ética y de la práctica de los valores.

1.2. APLICACIÓN Y ALCANCE DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética de la Universidad Central del Este despliega principios éticos aplicables a las acciones y decisiones diarias.

El Código de Ética aplica para todos los colaboradores de la Universidad Central del Este: Las autoridades electas y las designadas en cualquier función de dirección y supervisión, el personal administrativo de Carrera, temporal, consultores, asesores, pasantes, y cualquier otra forma de vinculación que genere compromisos entre las partes y Contratistas de obras, suplidores y terceros interesados, en aquellos aspectos relacionados con las obligaciones éticas de las partes; por lo que existe la obligación de conocer, entender y cumplir el Código de Ética. Igualmente, se exige a otros que representan o trabajan para la institución que se comprometan a cumplir las normas de la misma.

Todos los colaboradores tienen responsabilidades específicas relativas al Código de Ética; conozca los detalles de este y cuando tenga dudas sobre su aplicación o implementación, pida asistencia a su superior o al Dirección de Gestión Humana.

1.3. ASPECTOS INCLUIDOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética se enfoca en el comportamiento que promueve el bien común, los principios y valores humanos, la preservación del patrimonio, los intereses de la institución y los intereses generales, en las obligaciones que de ello se deriva, y en sancionar las

indisciplinas que impidan un adecuado ambiente laboral, las mejores relaciones con los usuarios y el cumplimiento de la filosofía de la institución.

II. **GENERALIDADES**

2.1. CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS

El comportamiento de los colaboradores de la institución debe estar regido por la integridad en el obrar y el respeto por las normas universitarias y legales.

Es un deber de todos los colaboradores, realizar su labor con responsabilidad, dedicación, cumplimiento y un alto sentido de compromiso con los objetivos institucionales, respetando siempre a las autoridades y a los demás miembros de la comunidad universitaria, evitando la desobediencia o el enfrentamiento con las personas o a las normas.

2.2. INCORPORACIÓN DE PERSONAL

En la UCE, el proceso de selección y contratación de personal se realiza con respeto y sin crear falsas expectativas, fundamentándose en la capacidad, la experiencia profesional y el grado de identificación con los Valores de la institución que los candidatos posean.

2.3. RESPETO A LA PERSONA HUMANA

Se elude todo tipo de discriminación u hostigamiento por motivo de género, color, religión, creencia, nacionalidad, discapacidad o cualquier otro factor.

Del mismo modo, la violencia física, psicológica y el acoso sexual serán sancionadas de acuerdo con las normas de la Universidad y las leyes vigentes.

2.4. LOS DERECHOS HUMANOS

La UCE brinda oportunidades de Capacitación y desarrollo profesional, propicia la comunicación abierta y los canales adecuados para la retroalimentación efectiva. Además,

cumplimos con las leyes laborales aplicables, incluyendo el pago adecuado de salarios y honorarios, y evitar en todo momento el trabajo forzado o realizado por menores de edad.

Es indispensable para el logro de los objetivos y la ejecución de las operaciones que todos los colaboradores de la UCE cumplamos con los principios de los derechos humanos fundamentales.

Adicionalmente, es nuestra responsabilidad reportar cualquier posible violación a estos derechos, lo anterior incluye cualquier acto de represalias o resarcimientos que alguien pudiera haber experimentado por defender sus derechos humanos o el de otros.

III. ÉTICA PERSONAL

3.1. COMPORTAMIENTO PERSONAL

Se espera en el desarrollo de las funciones, un comportamiento apropiado de todos los colaboradores de la Universidad Central del Este. En todo momento, emplee su sentido común y su propio sentido de la decencia y de la moral, debiendo mantener una conducta prudente en sus actuaciones dentro y fuera de la Institución, que no afecte su imagen como centro de enseñanza y de cultura de alto nivel, cuando la represente de manera formal o por el solo hecho de formar parte de ella.

3.2. CALIDAD EN EL SERVICIO

Los miembros de las dependencias académicas y administrativas están obligados a:

- Acoger, atender y solucionar con diligencia, eficacia y eficiencia los asuntos encargados y las solicitudes y demandas efectuadas por los miembros de la comunidad universitaria y otros grupos de interés, en la medida de su competencia.
- Realizar su servicio con cordialidad, buen trato y respeto a las personas.
- Dirigirse con respeto y lenguaje apropiado a las demás personas, dentro y fuera de la Universidad.

3.3. PROHIBICIÓN GENERAL A LA CORRUPCIÓN

Bajo ninguna circunstancia está permitido el soborno y/o la extorsión, todas las formas de soborno son ilegales y no éticas. Si alguna persona en la institución está siendo objeto de soborno y/o extorsión en sus relaciones laborales, dentro o fuera de la organización, debe reportarlo de inmediato. Cualquier denuncia de corrupción será investigada y se tomarán medidas disciplinarias y, en su caso, consecuencias legales contra los implicados.

De igual forma, cuando se conozca el caso de una tercera persona de la empresa que esté siendo objeto de alguna clase de extorsión y/o soborno, es nuestra responsabilidad reportarlas a nuestro Departamento Legal.

Está prohibido recibir dádivas, dinero o cualquier otra forma de recompensa para la aceleración de un trámite o servicio solicitado.

También está prohibido asistir al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas narcóticas o estupefacientes. Se prohíbe la ingesta de bebidas embriagantes y/o alcohólicas dentro del recinto universitario, tanto el personal docente, administrativo, personal de apoyo, empresas contratistas y visitantes.

3.4. USO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL O PRIVILEGIADA

El uso indebido de información confidencial o privilegiada sin autorización puede tener consecuencias civiles o penales, esto sin detrimento de la acción disciplinaria que para este caso haya sido establecida por la institución, por lo mismo, está prohibido hacer uso de la información confidencial o privilegiada para obtener un beneficio o lucro propio, sea de forma directa o a través de otra persona; esto puede ocasionar pérdidas, daños o perjuicio de los intereses de la institución o sus grupos de interés.

Quien tenga personal bajo su dependencia es corresponsable del buen uso y manejo que éstos hagan de la información, por lo que debe tomar los preceptos necesarios para garantizar el cumplimiento de lo establecido en la política de manejo de información y datos personales.

3.5. REVELACIÓN DE INFORMACIÓN FINANCIERA, CONTABLES Y ACADÉMICOS

Los documentos financieros, contables y académicos, constituyen una pieza significativa para la administración de la Universidad Central del Este; la información comprendida en estos escritos debe plasmar en forma exacta el resultado de las operaciones institucionales, por lo tanto cualquier persona que sea responsable de elaborar este tipo de documento, deberá ratificar y comprobar su integridad y exactitud.

Es falta grave falsear o modificar documentos, registros e informes con información relativa a las operaciones de la Universidad, así como ocultar información que pueda alterar los registros financieros y afecte o pueda afectar a la UCE.

3.6. CUSTODIA Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS

Cada uno de los colaboradores es responsable de la custodia y protección de los activos que se encuentran bajo su dirección y deben realizar una gestión eficiente de los bienes y recursos de la Universidad, cuando los mismos les sean encomendados para la ejecución de sus labores, evitando en todo caso su despilfarro y aprovechamiento particular, es decir, un uso distinto al que están destinados por la Institución. Bajo ninguna circunstancia o razón se debe participar, influir o permitir situaciones o acciones que se asocien con el hurto, uso indebido, préstamo, desecho o venta de activos, sin autorización.

IV. RELACIÓN ENTRE COLABORADORES

4.1. RELACIÓN ENTRE EL PERSONAL

Nuestra institución procura brindar un ambiente de trabajo saludable y productivo, en donde se respeten los derechos humanos fundamentales y se encauce el potencial y la creatividad de cada uno de sus colaboradores, entretanto que fomente la colaboración y el trabajo en equipo. Como empleados se debe fomentar un ambiente de respeto mutuo y cumplir con las leyes, reglamentos, políticas y regulaciones.

4.2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Se promueve una dinámica de diálogo entre todos los miembros de la institución para relacionarse e integrarse, así como para solucionar las posibles diferencias personales, procurando la búsqueda de convenios, con el fin de lograr acuerdos sustenten la concordia laboral.

4.3. PERSONAL CON FAMILIARES

Los parientes del personal de nuestra institución podrán laborar para ella siempre y cuando cumplan con los requerimientos del puesto. La contratación de estos se hace siguiendo el procedimiento de selección establecido por el Dirección de Gestión Humana. Sin embargo, está prohibido que una persona que trabaja en la empresa supervise de manera directa o indirecta a un familiar.

4.4. ABUSO Y ACOSO SEXUAL

La Universidad Central del Este promueve que todos sus colaboradores se sientan respetados y valorados, por lo que ninguno deberá ser objeto de acoso sexual en el trabajo o en actividad universitaria, debido a que es considerado como ilegal y ofensivo, y está explícitamente prohibido cualquier tipo de insinuación sexual, ya sea física o verbal. Por lo mismo, la Universidad exhorta a sus colaboradores a denunciar cualquier irregularidad relacionada con este aspecto.

Asimismo, se alienta a que los colaboradores sean íntegros en su comportamiento personal y sexual. Esto incluye acciones orientadas al tema repetidamente (conversaciones, comentarios, bromas, materiales y mensajes electrónicos) que puedan llegar a importunar a las personas, aun y cuando esto no sea protestado por los presentes.

Cualquier acto de acoso o conducta sexual inapropiada es una violación a la ética moral de la Universidad Central del Este, y hace al contraventor merecedor de una acción disciplinaria seria, incluyendo la derogación de su contrato de trabajo.

V. RELACIONES CON PARTES INTERESADAS

5.1. ATENCIONES DE TERCEROS

No está permitido a los colaboradores de la UCE aceptar obsequios o dinero de ninguna persona, con el fin de evitar conflictos de intereses o la realización de juicios tendenciosos o incorrectos.

Está prohibido recibir regalos, servicios u otras cortesías de parte de terceros, excepto cuando sean auténticos materiales promocionales con estándares y prácticas aceptables de negocio, en este aspecto, sea usted especialmente escrupuloso. Asimismo, no se permite organizar una negociación fundamentada en un regalo, atención o cortesía de parte de un cliente, proveedor, consultor, o cualquier otra tercera persona. Si por algún motivo no puede rechazar algún regalo que exceda de los límites aquí marcados, entréguelo a la Dirección de Gestión Humana, donde se registrará y destinará a alguna obra de beneficio comunitario.

5.2. CONFLICTO DE INTERESES

Las actividades empresariales, comerciales, financieras, laborales, deportivas o culturales en que usted participe fuera de su trabajo en la UCE, deberán ser lícitas y no estar en conflicto con su responsabilidad como colaborador de la Institución y que entre en contradicción con los intereses de la Universidad; siempre informe a su jefe inmediato o al Dirección de Gestión Humana sobre sus actividades fuera de la Institución. Se le derogará el contrato a cualquier colaborador que tenga actividades ilícitas o ilegales dentro o fuera de la UCE.

Ningún colaborador de la UCE podrá aceptar ganancias, intereses, cláusulas, salarios o cualquier tipo de pago, ventaja o regalo, de alumnos, proveedores, contratistas, padres de familia o de cualquier empresa o persona con las que la Institución tiene relación de negocios o educativa.

5.3. CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

El personal de la institución está en libertad de realizar contribuciones políticas en forma directa, o a través de Comités, u otras entidades en la que la UCE participe, siempre y cuando dichas contribuciones sean hechas en cumplimiento con la ley aplicable. Sin embargo, debemos asegurarnos que cualquier contribución personal en la que la UCE no tenga vínculo, no sea asociada con la institución.

La UCE respeta el derecho a participar en actividades políticas que las personas hayan elegido llevar a cabo libremente, siempre y cuando dichas actividades no entorpezcan el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones, y se realicen estrictamente a título personal. Durante el desarrollo de alguna actividad política, no se debe involucrar o relacionar a la UCE ni usar el nombre, símbolos, logotipos o algún otro signo que pueda asociarse con la institución. Asimismo, está prohibido que se realicen actividades políticas en las instalaciones de la institución, o se utilicen recursos de la misma con este propósito.

La institución no se responsabiliza, en ningún caso, de la acción de su personal en el desempeño de actividades políticas.

5.4. DECLARACIONES PÚBLICAS

La Universidad Central del Este realiza actividades constantes para brindar una imagen pública que evidencie su prestigio y el de sus partes interesadas. Ningún colaborador deberá hablar en público en nombre de la Universidad, si no cuenta con la autorización apropiada. Cuando hable públicamente distinga claramente si está exponiendo su punto de vista o el de la Institución; bajo ninguna motivo o circunstancia se deberá desprestigiar públicamente a la Institución.

Todo colaborador deberá abstenerse de realizar comentarios inoportunos de trabajo en medios familiares o sociales que puedan afectar a la Universidad, a sus funcionarios o colaboradores.

5.5. CONCIENCIA ECOLÓGICA

Los miembros de la Universidad Central del Este actúan respetando el equilibrio ecológico, cuidando y preservando las áreas verdes, en las diferentes instalaciones de la Universidad.

La Universidad Central del Este está comprometida con el cuidado y mejoramiento del medio ambiente. Por esa razón, cumple y respeta la legislación ambiental vigente en la República Dominicana, y promueve que todos sus colaboradores sean respetuosos del medio ambiente y de la legislación aplicable vigente.

VI. COMITÉ DE ÉTICA

8.1. COMPOSICIÓN Y ELEGIBILIDAD

El Comité de Ética estará integrado por el Director de Gestión Humana y tres (3) miembros los mismos serán elegidos por el Consejo de Vicerrectores de la UCE y serán designados para ocupar dicha posición y responsabilidad por un período de tres (3) años, con excepción del Director de Gestión Humana de la UCE, quien presidirá el Comité de Ética y será miembro permanente del mismo, esto siempre y cuando cumpla con el requisito de tener al menos tres (3) años dentro de la empresa, asegurando así el conocimiento del ambiente institucional, por lo que en el caso de que el Director de Gestión Humana este ausente del comité, el mismo será precedido por uno de los integrantes a través de elección interna del mismo comité, Al integrarse el nuevo Director de Gestión Humana permanecerá como miembro 1 hasta tanto pueda ocupar su posición en la presidencia nuevamente.

Los miembros del Comité de Ética irán rotando cada tres años, los cambios de los miembros se realizarán los días 15 de enero de cada 3 años y será responsabilidad de la presidencia del comité preocuparse por la escogencia de nuevos miembros, esto se realizará a través de ternas sometidas y generadas a través de consultas a los miembros de la comunidad.

Para elegir a los nuevos miembros el comité saliente deberá presentar una terna compuesta por 5 miembros de la Comunidad Uceana que poseen las características necesarias. Esta terna deberá presentarse con 45 días de anticipación como mínimo, implica esto que deberá presentarse antes del 01 de diciembre del año previo a la sustitución, deberá ir acompañada con una justificación clara de la propuesta, para la fecha correspondiente se emitirá una resolución con la composición del comité de ética que se divulgará a toda la comunidad de la UCE.

La conducta y comportamiento ético de los miembros del comité, debe estar ceñida a los principios de racionalidad y responsabilidad que caracterizan a toda persona adulta. Por lo

tanto, en los casos en que algún miembro de esta comunicad exhiba un comportamiento contrario a las normas y disposiciones disciplinarias establecidas, será sancionado y excluido de manera automática del comité.

LA COMPOSION ES LA SIGUIENTE:

CATEGORIA	Año 1	Año 2	Año 3
PRESIDENTE	DIRECTOR GESTION HUMANA - PERMANENTE		
Miembro 1 – secretario	Entrada	Permanencia	Salida - ingreso
Miembro 2	Entrada	Permanencia	Salida - ingreso
Miembro 3	Entrada	Permanencia	Salida - ingreso

8.2. CUALIDADES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ

- Discreción
- Altos valores morales
- Honestidad e Integridad
- Independencia y poder de decisión
- Empatía y justicia
- Buenas relaciones con colegas y tratarlos con respeto.
- Públicamente y en privado, apoyar las decisiones y la filosofía organizacional
- Tener fuerte compromiso organizacional.
- Tener al menos 3 años en posición de liderazgo en la empresa.

8.3. RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS

El **presidente** del Comité de Ética será responsable de asegurar que el Comité sesione regularmente y que resuelva con prontitud los asuntos que sean sometidos a su consideración.

A través del voto de tres de sus cuatro miembros, el Comité de Ética designará a uno de sus miembros como **secretario**, quien será responsable de recibir y hacer del conocimiento del presidente del Comité toda correspondencia, información, solicitud y/o denuncia que sea remitida al Comité de Ética.

De igual modo, el secretario será responsable de elaborar y distribuir las agendas de las reuniones, así como de levantar y conservar el Acta de todo lo tratado y acordado en las mismas.

El Comité de Ética deberá reunirse al menos cada dos meses para conocer de todas las comunicaciones y asuntos que le competan, y podrá sesionar válidamente cuando cuente con la presencia de por lo menos tres (3) de sus miembros.

8.4. REMOCION Y REEMPLAZO DE LOS MIEMBROS

Cualquiera de los miembros del Comité de Ética puede ser removido o reemplazado cuando así lo decida la mayoría simple del Consejo de Vicerrectores. En caso de que un miembro del Comité de Ética salga de la empresa, sea removido, sea reemplazado o renuncie a este compromiso antes del período de elecciones, los miembros restantes del Comité deberán enviar una lista de 5 candidatos al Consejo de Vicerrectores, para que sea seleccionado un sustituto en la siguiente reunión del Consejo. En caso de que el miembro saliente sea el presidente, el Consejo de Directores elegirá a uno de los miembros del Comité de Ética para que se desempeñe como presidente de dicho comité.

Es facultad del Comité de Ética, conocer y ventilar las faltas, imponer las sanciones correspondientes a las infracciones cometidas por el personal administrativo y docente de la UCE, además de generar recomendaciones y propuestas de mejora a las autoridades con el fin de mejorar el quehacer y la convivencia de los miembros de la comunidad. El número de los miembros para efectos prácticos siempre será impar y todas las decisiones del Comité de Ética deberán contar con el voto favorable de por lo menos tres (3) de sus miembros, para ser consideradas válidas.

Se podrá ser miembro del comité mas de una vez durante su permanencia en la UCE

8.5. OTROS COMITÉS Y CONSEJOS DISCIPLINARIOS Y DE ÉTICA EN LA UCE

Es importante destacar que, a través de distintos organismos constituidos por reglamentaciones específicas, la UCE cuenta con otros comités de ética, cuya finalidad es ventilar situaciones en el ámbito específico que les concierne, algunos de estos de carácter permanente:

Comité Permanente de Ética y Disciplina Docente el cual conoce y ventila las faltas e impone las sanciones correspondientes a las infracciones cometidas por el personal docente de la UCE en su contexto y relación con estudiantes.

El mismo está integrado:

- a) El Vicerrector Académico y/o delegado
- b) La Dirección de Gestión Humana

- c) El Director del Departamento de Desarrollo Académico
- d) La Dirección de la carrera a la que corresponde el docente
- e) Un representante del Cuerpo Docente escogido por el claustro de profesores

Se cuenta además con un Consejo de Disciplina, cuyo ámbito de actuación corresponde a la disciplina de los estudiantes dentro del campus de la UCE

El consejo de Disciplina Estudiantil el cual conoce y ventila las faltas e impone las sanciones correspondientes a las infracciones cometidas por los estudiantes de la UCE.

está integrado por:

- a) La Vicerrectoría Académica, quien lo preside
- b) La Vicerrectoría de Servicios Estudiantiles y/o su delegado, quien funge como secretario
- c) El Decanato de Grado
- d) El Director del Departamento de Orientación y Psicología
- e) El Director de la carrera donde está inscrito el estudiante
- f) Un profesor de la carrera donde está inscrito el estudiante
- g) El presidente del Comité de Estudiantes de la carrera (con voz pero sin voto)

En las Extensiones Universitarias, el Consejo Disciplinario estará integrado por:

- a) El Coordinador General de Extensiones Universitarias
- b) El Director de la extensión universitaria en la que se de el caso
- c) Un profesor de la carrera donde está inscrito el estudiante, o este adscrito el docente
- d) El presidente del Comité de Estudiantes de la carrera (con voz, pero sin voto)

VII. PROCEDIMIENTO DE SUGERENCIAS Y

REPORTES

La comunicación abierta de situaciones e inquietudes por parte de los colaboradores sin temor a consecuencias negativas es indispensable para una apropiada implementación de nuestro Código, por eso, la UCE exhorta a todos sus colaboradores a reportar las sospechas

de violación, quebrantamiento o incumpliendo del mismo. Para tramitar una preocupación relativa al Código de Ética, defínala y plantéela adecuadamente.

Se recomienda presentarla a la Dirección de Gestión Humana, aunque también puede hacerlo con su jefe inmediato, quien la transmitirá de inmediato a la Dirección de Gestión Humana.

La institución examinará a profundidad cualquier reporte hecho de buena fe y se recomendará un curso de acción cuya aplicación requerirá la aprobación de la Rectoría, en caso de comprobarse violaciones al Código de Ética, éstas pueden provocar la aplicación de acciones disciplinarias que comprenden desde una amonestación hasta la aplicación de acciones legales.

Está prohibido a todos los colaboradores de la UCE, independientemente de su nivel, tomar resarcimientos contra cualquier persona que haya reportado una violación del Código de Ética o haya suministrado información al respecto.

Toda información presentada con relación a los casos reportados recibirá una respuesta abierta, profesional y confidencial.

VIII. DE LAS FALTAS

El incumplimiento de una o varias de las disposiciones del presente Código de Ética origina las faltas éticas, las que de acuerdo a su gravedad, reincidencia, circunstancias y daños causados, apreciados por las Comisiones de Ética, en sus respectivos ámbitos, darán lugar a las recomendaciones correspondientes.

Las faltas administrativas, a su vez, pueden representar delitos, daños y perjuicios, que podrán dar lugar a procesos penales y civiles, de acuerdo con la legislación dominicana.

Nuestro Código de Ética es aplicable a toda la institución y es nuestra responsabilidad cumplirlo y hacerlo cumplir. Para este fin, se han establecido diferentes canales de comunicación que el personal puede utilizar para resolver dudas acerca del Código de Ética, realizar sugerencias, informar sobre casos de ejemplaridad donde se promuevan los

valores, o bien, evidenciar conductas indebidas dentro de la organización. No siempre es sencillo definir y juzgar si una situación viola las disposiciones de este Código de Ética. Se espera que cualquier duda sobre el carácter legal y/o ético de una situación sea reportada a la instancia correspondiente.

El Comité de Ética es responsable de revisar y elaborar propuestas de modificación de este Código de Ética, para luego someterlas a la aprobación del Consejo de Vicerrectores. Cualquier modificación aprobada deberá ser notificada a todos los Colaboradores de la Comunidad UCEANA.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en San Pedro de Macoris, República Dominicana, a ./.....

Fin del Documento

www.uce.edu.do