

**ORGANISMO COORDINADOR DEL SISTEMA ELÉCTRICO  
NACIONAL INTERCONECTADO DE LA REPÚBLICA  
DOMINICANA**

**CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL**



**Para: Consejo de Coordinación del OC-  
SENI**

**Presentado Por: Comité De Ética**

	<b>Preparado por:</b>	<b>Revisado por:</b>	<b>Aprobado por:</b>	<b>Fecha</b>
<b>V4</b>	OC-SENI	COMITÉ DE ÉTICA	CONSEJO DE COORDINACIÓN	2016.05.25



## **CONTENIDO**

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	ALCANCE .....	4
3.	SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO.....	4
	Lineamientos Primarios .....	4
	Incumplimiento.....	5
4.	DECLARACIÓN DE VALORES.....	5
5.	EL COMPROMISO DEL OC .....	7
6.	LINEAMIENTO DE CONDUCTA INSTITUCIONAL .....	7
7.	LINEAMIENTOS DE ÉTICA.....	9
	a) Prácticas de Trabajo de los Sujetos del Código del OC.....	9
	b) Apego Estricto a la Normativa .....	9
	c) Conflictos de Intereses .....	10
	d) Manejo de Información.....	10
	e) Protección y Utilización de Activos y Recursos del OC.....	10
	f) Recepción, Entrega u Ofrecimiento de Donaciones y Regalos.....	11
	g) Acoso y Discriminación.....	11
	h) Represalias .....	12
8.	REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA .....	12
	a) Reportes sobre violaciones y posibles violaciones del Código .....	12
	b) Salvaguardar de Reportes .....	12
	c) Acción directa.....	13
	d) Responsabilidad de cumplimiento del Comité de Ética .....	13
9.	EFFECTIVIDAD DEL CÓDIGO.....	14
	Copias del Código.....	14
	Puntos de Contacto / Comité de Ética .....	14
10.	ORGANIZACIÓN PARA EL MONITOREO DE LA ÉTICA EN EL OC.....	15
11.	DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO .....	16
12.	ANEXO .....	17



# CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL DEL ORGANISMO COORDINADOR

## 1. INTRODUCCIÓN

En todas las organizaciones, frecuentemente se presentan situaciones que ponen en riesgo el compromiso ético de las personas que la componen, siendo necesario contar con normas claras de comportamiento que sirvan como referentes al momento de tomar decisiones que puedan comprometer la buena imagen institucional.

La Ética es definida como “el conjunto de normas morales que rigen la conducta humana”, por tanto, busca orientar las acciones de las personas hacia el respeto, la integridad y el bien común. En el ámbito empresarial, se establece como comportamiento ético el compromiso de la organización y sus integrantes, con sus principios y valores.

En consecuencia, los directivos son responsables de crear una cultura organizacional que asegure un comportamiento individual de sus colaboradores, alineado con sus principios y su declaración de Valores, los cuales -más allá de una declaración retórica- deben constituirse en la guía que oriente todas las manifestaciones de la vida organizativa.

Conscientes de esta responsabilidad, los directivos del Organismo Coordinador del Sistema Eléctrico, elaboran el presente documento, en el cual se recogen todas las normativas que deben regir su comportamiento como organización y el de los individuos que la conforman.

La motivación fundamental es la de proveer a los colaboradores de la organización de un manual de comportamiento que facilite las herramientas para la toma de decisiones firmes, oportunas y, sobre todo, correctas, apoyando la solución de conflictos de intereses que puedan presentarse en sus relaciones internas y externas. Más importante aún, saber cuándo y dónde buscar asesoría apropiada.



## **2. ALCANCE**

Este código rige la conducta laboral de todo el personal vinculado al Organismo Coordinador (OC) de todos los niveles y todas las formas de contratación (por tiempo indefinido, temporero, por obra o servicio, pasantes y otros) y además de:

- Miembros del Consejo de Coordinación, dentro del ámbito de acción relacionado al OC,
- Representantes de los Agentes del Mercado Eléctrico Mayorista (MEM), dentro del ámbito de acción relacionado al OC, y
- Colaboradores del Organismo Coordinador.

Rige además, el comportamiento laboral de las personas físicas o jurídicas relacionadas con el OC en calidad de consultores, contratistas o suplidores de bienes y servicios. Como parte del proceso de contratación, se entregará a éstos copia del Código o de las secciones pertinentes y estos firmarán la declaración de conocimiento y cumplimiento, que será anexada al contrato suscrito.

Asimismo, este código rige el comportamiento institucional del OC en su interrelación con los Agentes del MEM, las organizaciones Normativo-Reguladoras, Proveedores y otras entidades.

En lo adelante, al conjunto de personas que rige este Código, se le denominara “Sujetos del Código del OC”.

A través del texto de este documento, los términos OC, SENI, MEM, SIE y Código se refieren al Organismo Coordinador, al Sistema Eléctrico Nacional Interconectado de la República Dominicana, al Mercado Eléctrico Mayorista, a la Superintendencia de Electricidad, y al Presente Código de Ética y Conducta Institucional del OC, respectivamente.

## **3. SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO**

### **Lineamientos Primarios**

Todo Sujeto del Código del OC debe:

- i) Conocer y comprender las políticas y lineamientos contenidos en el Código. Frente a una violación no constituye ninguna excusa aducir su desconocimiento.
- ii) Firmar cada dos años una declaración de conocimiento y cumplimiento, la cual será anexada a su expediente en la División de Talento Humano.
- iii) Cumplir todas las políticas y lineamientos contenidos en el Código.



**ORGANISMO COORDINADOR DEL SISTEMA ELÉCTRICO NACIONAL INTERCONECTADO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA, INC.**

---

- iv) Gestionar sin excepción y de manera inmediata, los incumplimientos del Código.
- v) Asegurarse que todo el personal al que supervisa cumpla estrictamente con el Código.

La violación de estas previsiones es también una violación del Código y resultará en acciones y medidas disciplinarias.

### **Incumplimiento**

El OC prohíbe la conducta indebida y el incumplimiento de las normas de comportamiento ético, establecidas en el contrato, las leyes laborales vigentes y otras normas aplicables. Como consecuencia, una vez se realice el proceso de investigación de las violaciones, se impondrán las sanciones y correcciones que fueren necesarias.

## **4. DECLARACIÓN DE VALORES<sup>i</sup>**

Nuestro comportamiento se fundamenta en los valores institucionales, los cuales sirven de guía dentro de la organización:

1. Vocación de Servicio
2. Calidad
3. Equidad
4. Transparencia
5. Productividad
6. Trabajo en Equipo
7. Apego a la Normativa

### **4.1 Vocación de Servicio:**

Ser útiles. Producir satisfacción. Atender con entusiasmo. Estar atentos a las necesidades de nuestros clientes.

Nos caracterizamos por la elevada motivación y disposición personal e institucional hacia la comprensión y plena satisfacción de las necesidades y/o requerimientos de los clientes y las personas al interior de la organización, brindando nuestros servicios con entusiasmo, prontitud y calidad.



#### 4.2 Calidad:

Lograr satisfacción de nuestros clientes, en base a estándares accesibles y la prestación eficiente de nuestros servicios.

Fundamentamos nuestros servicios en la fijación y observancia de altos estándares de calidad y una permanente actitud hacia la mejora continua en todas las etapas y fases de la prestación del mismo, asegurando así la plena satisfacción de los requerimientos de nuestros clientes, internos y externos.

#### 4.3 Equidad:

Servir a todos nuestros clientes con el mismo estándar de calidad. Sin distinciones de marcas, naturaleza de la actividad, autoridad, ni participación en el mercado.

Compartimos la sólida creencia de la igualdad de los seres humanos, como garantía del trato justo e igualitario que reciben todos los que requieren de servicio, con base en una fuerte convicción de la igualdad y la total ausencia de discriminación.

#### 4.4 Transparencia:

Todo nuestro trabajo se realiza sobre una plataforma de trazabilidad que permite el escrutinio de nuestras acciones.

Estamos abiertos de manera permanente al escrutinio de nuestras acciones en todos los ámbitos del quehacer organizacional, por lo que realizamos nuestro trabajo sobre una plataforma de transparencia, coherente con esta disposición.

#### 4.5 Productividad:

Hacemos lo que debemos hacer de acuerdo a lo planificado, con la calidad esperada y al menor costo.

Hacemos lo que debemos hacer de acuerdo a lo planificado, optimizando el tiempo y los recursos invertidos y obteniendo la calidad esperada.

#### 4.6 Trabajo en Equipo:

Nuestros productos resultan de la suma del valor que agregan las competencias del personal que interviene en cada proceso.

Nuestros productos y servicios son el resultado del valor que aportan las competencias de todo el personal que interviene en cada proceso.



#### 4.7 Apego a la Normativa:

Antes de tomar cualquier decisión, verificamos que la misma está en armonía con la normativa vigente.

Respetamos las normas que nos dan origen como organización y las establecidas por la sociedad en que actuamos, por lo que todas nuestras acciones se ejecutan en armonía y observancia de las regulaciones legales y empresariales vigentes.

## 5. EL COMPROMISO DEL OC

El principio fundamental de trabajo en el OC, que nos impone más alto compromiso, es:

### ***Actuar siempre con incuestionable integridad***

Estamos comprometidos en evidenciar un comportamiento apegado a la responsabilidad, actuando conscientemente y cumpliendo las obligaciones con cuidado y atención, para evidenciar nuestra credibilidad y mantener una alta reputación como institución.

## 6. LINEAMIENTO DE CONDUCTA INSTITUCIONAL

Los lineamientos de Conducta Institucional del OC están orientados al cumplimiento de lo que se espera de nuestras relaciones con otras instituciones y agentes externos. La gran mayoría de los temas compilados en esta sección, se han incluido específicamente en función del rol que juega el OC en el sector eléctrico dominicano y en el país, y en reconocimiento al interés de los diversos grupos y organizaciones que mantienen relaciones con el OC. Comprendemos i) que el público tiene derecho de conocer cuáles son los estándares del OC en esta materia, y espera legítimamente que los Sujetos del Código del OC conozcan y se adhieran a dichos estándares, y ii) que, en consecuencia, el OC tiene la responsabilidad de expresarlos abierta y tajantemente.

Son dos los elementos esenciales que deben entrar en juego cuando se toman decisiones en representación de la organización: a) un claro entendimiento de los valores y principios de la organización así como de las expectativas éticas; y b) un juicio personal firme y elecciones apropiadas. Para satisfacer estos desafíos, el OC adopta el acercamiento que consta de realizar siempre la pregunta ¿estamos cumpliendo con todos los requerimientos legales?, y considerar obligatoriamente los siguientes lineamientos:



**ORGANISMO COORDINADOR DEL SISTEMA ELÉCTRICO NACIONAL INTERCONECTADO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA, INC.**

---

- i) Damos un trato equitativo a los integrantes del sector y a las organizaciones normativo-reguladoras.
- ii) Aseguramos que aquellos proveedores que buscan hacer negocios con el OC tienen oportunidades justas para competir por nuestras necesidades de bienes y servicios.
- iii) Proveemos información completa y precisa para uso en reportes internos y externos.
- iv) Mantenemos registros que son exactos y verificables.
- v) Reclutamos, entrenamos, promovemos y compensamos al personal sobre la base de su desempeño y contribución.
- vi) Respetamos a todos los Sujetos del Código del OC sin distinción de posición o nivel dentro de la organización.
- vii) Cumplimos el Código de Ética Institucional y respetamos las normas del sector y políticas internas.
- viii) Cumplimos con leyes, normas y reglamentos, y promovemos activamente conciencia de entendimiento y cumplimiento con todas las leyes aplicables.
- ix) No ofrecemos pagos o favores para influenciar a otros a actuar de forma incorrecta.
- x) Valoramos la competencia justa y el respeto de los derechos de nuestros proveedores y candidatos a ocupar posiciones en la organización, tanto como esperamos que nuestros derechos sean respetados.
- xi) Incentivamos activamente a todos los Sujetos del Código del OC a reconocer y reportar cualquier preocupación sobre posible comportamiento no ético e ilegal, y nos aseguramos que tales reportes sean hechos de buena fe, sobre los que se actuará responsablemente, con justicia y sin represalia.
- xii) Creamos un lugar de trabajo donde nos sentimos libres de expresar nuestras opiniones y de levantar cuestiones y preocupaciones en un ambiente seguro y compasivo, sin miedo de hostigamiento, acoso, retribución o represalia; por otros colaboradores o supervisores.

Todos los Sujetos del Código del OC tienen la obligación de cumplir con estos lineamientos de conducta institucional.





## **7. LINEAMIENTOS DE ÉTICA**

Aun cuando no es posible enumerar todo lo concebible y prohibido para incluir en este código, han sido establecidos los siguientes lineamientos:

### **a) Prácticas de Trabajo de los Sujetos del Código del OC**

- i) Evitar inducir a otras personas, manipularlas, encubrir las o influir a que presenten información no verídica.
- ii) Los colaboradores del OC observarán entre sí, un comportamiento basado en el respeto mutuo, la dignidad y la justicia, evitando la manifestación de cualquier tipo de discriminación.
- iii) No gestionarán privilegios que otorguen beneficios o ventajas que produzcan una competencia desleal.
- iv) No se deberá modificar o manipular indebidamente la conducta de otros.
- v) No se beneficiará a particular alguno en los procesos de distribución de los recursos, privilegios ni carga de trabajo.

### **b) Apego Estricto a la Normativa**

- i) Los Sujetos del Código del OC tienen que cumplir cabalmente todas las normas aplicables, tanto leyes y reglamentos nacionales y sectoriales, como sus propias políticas y procedimientos internos, incluido este Código.
- ii) Los Sujetos del Código del OC tienen que evitar cualquier conducta o actividad que pueda ser ilícita o no ética, o que de alguna forma ponga en duda la honestidad e integridad del OC, o coloque al OC en una situación de compromiso.
- iii) Las leyes y reglamentos que regulan el sector eléctrico dominicano, las políticas y procedimientos internos del OC constituyen los lineamientos y directrices ineludibles para conducir nuestras actividades.
- iv) No se permite una aplicación discrecional de cualquier norma, política o procedimiento.



### **c) Conflictos de Intereses**

Se entiende como conflicto de intereses cuando en el ejercicio de sus funciones, a una persona se le presentan situaciones o eventos en los que interfieren los intereses personales con los intereses de la organización, o que podrían influir de manera inadecuada en el recto cumplimiento de las responsabilidades de ésta.

Los Sujetos del Código del OC deben:

- i) Actuar con absoluta equidad, transparencia y en el mejor interés de la organización.
- ii) Evitar cualquier actividad o situación que cree o parezca crear un conflicto entre sus intereses y los intereses del OC.

El OC es responsable de prevenir conflictos de intereses que afecten o pudieran afectar en el futuro, la imagen de la organización.

Es obligación de los Sujetos del Código del OC cumplir con los lineamientos establecidos en la Política de Conflictos de Intereses establecida en la organización. La violación a esta política es también una violación al Código de Ética y resultará en acciones y medidas disciplinarias.

### **d) Manejo de Información**

- i) Los colaboradores del OC deben proveer la información completa, exacta, clara y oportuna sobre las actividades del OC.
- ii) Los Sujetos del Código del OC mantendrán estricta confidencialidad sobre toda información confidencial y de propiedad del OC, excepto cuando su divulgación esté autorizada por la organización o requerida por ley.

### **e) Protección y Utilización de Activos y Recursos del OC**

- i) Los Sujetos del Código del OC son responsables de proteger los activos de la institución contra pérdida, robo, uso indebido y daño intencional.
- ii) Ningún colaborador del OC puede tomar, prestar, vender o disponer de alguna otra forma, de ningún activo o recurso del OC; ni podrán utilizarlos para un propósito no relacionado con el OC sin autorización específica. Debe primar además, la mesura en el uso de teléfonos móviles, vehículos asignados, correo electrónico, internet, teléfonos fijos y cualquier otro recurso electrónico al que tenga acceso.



iii) Es responsabilidad de los Sujetos del Código del OC respetar los derechos de la propiedad de otros, incluyendo su propiedad intelectual conforme a la Ley 65-00, y solo aceptar información secreta-de negocios o confidencial– después de haber comprendido claramente sus obligaciones a través de un Acuerdo de Confidencialidad u otro documento similar.

#### **f) Recepción, Entrega u Ofrecimiento de Donaciones y Regalos**

- i) La solicitud, aceptación u oferta de regalos, bonos, donaciones en forma de dinero, servicios, objetos, viajes, entretenimiento, invitaciones, descuentos personales y cualquier otro beneficio particular que pudieran influenciar las decisiones o actos de los Sujetos del Código del OC, es una de las situaciones más importantes de conflicto de intereses, por lo que todos los colaboradores y los miembros de su familia<sup>1</sup>, tienen la responsabilidad de evitar esta práctica.
- ii) En adición a esto, cuando se intercambien cortesías institucionales, comida, entretenimiento, etc., deberá evitar actividades y actitudes que podrían crear la apariencia de que nuestras decisiones puedan estar comprometidas. El OC sigue reglas conservadoras y tajantes sobre ofrecimiento y recepción de regalos, que no deben ser usados para ejercer presión indebida y sesgar acciones o implicar un quid-pro-quo (es decir, sustitución de una cosa por otra).

Se exceptúan regalos corporativos, los cuales podrán ser aceptados conforme al procedimiento interno correspondiente.

#### **g) Acoso y Discriminación**

- i) El OC dará siempre un trato equitativo a todos sus colaboradores, por lo cual no permite la discriminación por motivos de raza, religión, color, sexo, orientación sexual, edad, estado civil, origen, ciudadanía, limitaciones o discapacidades físicas, posición jerárquica en la organización, además de cualquier otra razón prohibida por las leyes dominicanas al momento de reclutar, promover, contratar, compensar, premiar, asignar personal, etc.

---

<sup>1</sup>La Política de Conflictos de Intereses define como miembro de la familia: a) parientes hasta el cuarto grado por consanguinidad, es decir, padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos, tíos, sobrinos y primos; y b) parientes hasta el segundo grado por afinidad: cónyuge, yernos o nueras, padres del cónyuge, abuelos del cónyuge y cuñados.



- ii) El OC no permite ninguna forma de acoso en el lugar de trabajo.

#### **h) Represalias**

- i) El OC no permite represalias contra una persona por haber llamado la atención, reportado un reclamo o cooperado con una investigación. Estas acciones de represalias serán objeto de sanciones y acciones disciplinarias.

## **8. REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA**

### **a) Reportes sobre violaciones y posibles violaciones del Código**

Todos los Sujetos del Código del OC deben:

- i) Reportar inmediatamente al Comité de Ética cualquier conducta que sea de su conocimiento y considere que es una violación del Código de Ética. El encubrimiento de una falta deriva en complicidad.
- ii) Buscar asesoramiento ante dudas sobre la conducta que se debe adoptar en cada ocasión, a través de su supervisor inmediato, el área de Talento Humano o dirigiéndose al Comité de Ética.

### **b) Salvaguardar de Reportes**

- i) Se promueve la comunicación abierta y sin temor sobre cualquier inquietud, consulta o reporte hecho de buena fe. El OC no tolera ninguna sanción o represalia contra una persona que reporte o manifieste una preocupación auténtica.
- ii) El OC provee los recursos y canales alternativos de comunicación a disposición para ayudar en el cumplimiento del Código, tanto si la persona necesita ayuda en la aplicación de estos requerimientos a su situación, o si la persona revela un incidente para su revisión o para tomar acciones correctivas. Cualquiera de estos acercamientos que asegure su cumplimiento es aceptable.



### **c) Acción directa**

Si se observa una propuesta, una acción, o una decisión que provoca o pudiera provocar preocupaciones éticas, las personas involucradas deben revelarla inmediatamente al Comité de Ética. La acción más efectiva de superar una violación o potencial violación del Código es el tratamiento inmediato por las personas involucradas y los responsables del cumplimiento del mismo.

Considerando que, hasta el simple hecho de resaltar y discutir un asunto, genera acciones y comportamientos que satisfacen los objetivos de la organización, en concordancia con los valores del OC y el Código, ésta promueve discusiones en grupos focales.

Toda discusión o evaluación de asuntos relacionados con la ética debe apoyarse en los valores y principios del OC, los lineamientos de ética y conducta institucional, el test rápido de ética, leyes, reglamentos, políticas, procedimientos, manual de organización y funciones, entre otros. Estas discusiones o evaluación deben tener primero en núcleos primarios, para, si es necesario, escalar luego hasta la instancia necesaria: Encargado, Gerencia de Línea, Gerencia General, Comité de Ética, Consejo de Coordinación.

Todos los Sujetos del Código del OC pueden en cualquier momento, o por cualquier razón, contactar las siguientes instancias para obtener respuestas a sus preguntas y preocupaciones sobre temas que involucran la ética:

*Su Supervisor Inmediato.* Él, mejor que nadie, conoce sobre las actividades y circunstancias del interesado, por lo que los encargados y gerentes del OC pueden ayudar a encontrar las respuestas y soluciones a cuestiones éticas.

*El área de Talento Humano.* Si por alguna razón no se tiene acceso al supervisor inmediato, se puede contactar el área de Talento Humano, la que está no solo para ayudar a resolver estas cuestiones, sino también para proveer consejos sobre estos temas en cualquier momento.

*Comité de Ética.* Ente asesor en temas de ética y previsor del comportamiento ético en la Organización.

### **d) Responsabilidad de cumplimiento del Comité de Ética**

El Comité de Ética está facultado para revisar, aprobar, y supervisar políticas, procedimientos y publicaciones relacionadas con la ética y la cultura institucional, monitorear cumplimiento de leyes, reglamentos y prácticas éticas, revisar cualquier asunto mayor relacionado con la ética que pudiera ocurrir en el OC, y aprobar acciones de corrección apropiada.



**ORGANISMO COORDINADOR DEL SISTEMA ELÉCTRICO NACIONAL INTERCONECTADO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA, INC.**

---

El Comité de Ética investigará y evaluará exhaustivamente todo reporte de manera inmediata y hará las recomendaciones de lugar.

## **9. EFECTIVIDAD DEL CÓDIGO**

Todos los Sujetos del Código del OC debe reportar bianualmente, antes de firmar la declaración de conocimiento y cumplimiento, sus comentarios sobre la efectividad del Código y sus sugerencias de cómo hacerlo más efectivo;

Aun cuando, medir el impacto de una iniciativa sobre ética, puede ser difícil, se medirá su efectividad con una frecuencia bianual, mediante una encuesta interna y externa.

### **Copias del Código**

Copias del Código de Ética se encuentran disponibles en los medios digitales y físicos.

### **Puntos de Contacto / Comité de Ética**

Las inquietudes sobre ética o reportes de casos que involucren la ética o conducta institucional deben ser dirigidas a:

Correo Electrónico:

Envía tu e-mail a: [etica@oc.org.do](mailto:etica@oc.org.do)

Teléfono:(809) 732-9330

Teléfono: (829) 732-9330



## **10. ORGANIZACIÓN PARA EL MONITOREO DE LA ÉTICA EN EL OC**

Se crea el Comité de Ética del Organismo Coordinador conformado de la siguiente manera:

- i) Un representante de la Superintendencia de Electricidad
- ii) Un representante de las empresas de Distribución
- iii) Un representante de las empresas eléctricas de generación privada
- iv) Un representante de la empresa de transmisión
- v) Un representante de las empresas eléctricas de generación estatal.

Con excepción del representante de la SIE, que solo tiene derecho a voz, todos sus miembros tienen derecho a voz y voto. Preside el Comité de Ética uno de los representantes con derecho a voto, elegido en la primera sesión que se lleva a cabo en un año calendario. Convoca sesiones de este comité en la oportunidad que sea necesaria el Presidente del Comité de Ética.

Los Sujetos del Código del OC tienen la responsabilidad de asegurar que todos los lineamientos de trabajo de la organización se mantengan alineados con nuestros estándares éticos.



## **11. DECLARACION DE CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO**

Yo,....., de nacionalidad,....., cedula de identidad No.,....., que ocupo el puesto de,....., declaro que he leído, estudiado, y comprendido el Código de Ética y Conducta Institucional del Organismo Coordinador.

Me comprometo a cumplir estrictamente todas las políticas y lineamientos contenidos en el Código de Ética y Conducta Institucional del Organismo Coordinador, y en las políticas y procedimientos de la organización.

Declaro que estoy en la obligación de reportar al Organismo Coordinador cualquier conducta que sea de mi conocimiento y considere que es una violación a dicho Código.

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

Posición: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_





## 12.ANEXO

### Test rápido de ética

Ante cualquier duda sobre ética y conducta institucional, debe ejecutarse el rito de responder a cada una de las siguientes interrogantes e imperativos, antes de actuar o tomar una decisión, y actuar en consecuencia:

- ¿Es la acción legal?
- ¿Cumple con nuestros valores?
- ¿Si lo haces, te sentirás mal?
- ¿Cómo se vería esto en el periódico o en la prensa en general?
- ¿Cómo afecta esto a mi familia y mi relación con terceros?

Si sabes que algo está equivocado, ¡No lo hagas!

Si no estás seguro, ¡Pregunta! ¡Y mantente preguntando hasta que consigas una respuesta!

---