



Código de Ética y Conducta

Instituto de Investigaciones Agropecuarias

CONTENIDO

Presentación	2
I. Introducción	3
II. Metodología	4
III. Declaraciones Estratégicas	5
Misión, Visión y Valores de INIA	5
IV. Código de Ética y Conducta.....	6
Título I. Antecedentes Generales.....	6
Título II. Principios.....	7
Título III. Conductas	7
Título IV. Comité	14
Título V. Denuncias	16
Título VI. Consultas.....	18
V. Glosario	20
VI. Literatura consultada.....	22
VII. Anexos.....	24
Anexo 1. Código Europeo de Conducta para la Integridad en la Investigación	24
Anexo 2. Guía para la Toma de Decisión sobre Dilema Ético	31



PRESENTACIÓN

El Instituto de Investigaciones Agropecuarias ha contribuido en sus 56 años de historia al desarrollo de Chile con innumerables productos y resultados que han impactado a la sociedad y, en particular, el desarrollo agroalimentario del país.

Actualmente, INIA aspira a continuar liderando el desarrollo agroalimentario, dando respuesta a los desafíos actuales y futuros, con una sólida comprensión de la integridad en todas nuestras actividades y funciones. Para lograr este propósito es clave contar con un Código de Ética y Conducta.

Este Código es un instrumento orientador, que establece principios éticos y realiza las conductas esperadas, para que todos sus trabajadores/as y quienes se vinculan al Instituto actúen correctamente, dentro y fuera de la Institución.

El Código de Ética y Conducta de INIA no pretende abarcar todas las posibles situaciones que tengan conflicto con los principios éticos y las conductas esperadas de las personas, así como tampoco determina un curso de acción específico para cada circunstancia posible, sino que busca orientar el correcto actuar de todos quienes se vinculan con el Instituto, de acuerdo a los estándares establecidos.

Agradecemos a todos quienes participaron en el proceso de elaboración de este Código de Ética y Conducta. Este documento es un gran hito para INIA, pues nos permitirá situarnos en los más altos estándares que debe tener un instituto de investigación comparable a nivel mundial.

Los invitamos a consultar este Código y hacerlo propio. Sin duda, nos ayudará a reflexionar sobre cómo acostumbramos a hacer las cosas, y nos orientará en nuestro actuar futuro.

Todos somos responsables de nuestro propio comportamiento, es por ello que este Código de Ética y Conducta por sí solo no garantizará un actuar ético. Se requerirá de la colaboración permanente de todos quienes componen la comunidad INIA para que su implementación logre su propósito.

Esta es la segunda versión del Código de Ética y Conducta de INIA, la cual viene a reemplazar el documento puesto en vigencia el 20 de julio de 2020 a través de la Resolución N° 47.

I. INTRODUCCIÓN

INIA se proyecta como una institución líder en investigación, desarrollo, innovación, extensión y transferencia tecnológica para el desarrollo agroalimentario sostenible a escala global. En este contexto, todo el personal de INIA se debe a esta Misión, y realiza las acciones que le son encomendadas teniendo este foco como principio rector.

Contar con un Código de Ética y Conducta para INIA resulta fundamental para esta meta, dado que posiciona a la organización en los más altos estándares que debe tener un instituto de investigación, desarrollo e innovación comparable a nivel mundial.

A lo largo de su historia, INIA ha desarrollado diversas iniciativas que han tenido como propósito fijar estándares de comportamiento para el desempeño de los trabajadores/as. El documento central en esta materia es el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), el cual establece en el ámbito de Orden, las obligaciones, prohibiciones y derechos de todos los trabajadores/as de INIA. A lo largo de dicho Reglamento, intrínsecamente se definen las conductas que la Institución exige para todos los trabajadores/as. Asimismo, el RIOHS es el único documento institucional que establece las faltas y sanciones disciplinarias como consecuencia de su incumplimiento.

El presente Código de Ética y Conducta busca prevenir faltas al RIOHS y a la Ley, e incentivar un comportamiento correcto. A través de este Código, INIA establece los principios éticos y destaca las conductas que deben regir las relaciones internas y externas de todos los integrantes de la Institución, independientemente de su cargo, función o posición jerárquica.

En el ámbito de I+D+i, dada la alta especificidad de las materias que pueden surgir, y con el propósito de alcanzar estándares de clase mundial, INIA decidió adoptar el "Código Europeo de Conducta para la Integridad en la Investigación". Este Código Europeo establece el marco para la autorregulación en todas las disciplinas científicas y académicas, y para todos los entornos de investigación, sobre la base de cuatro principios fundamentales de integridad en la investigación: Fiabilidad, Honradez, Respeto y Responsabilidad.

A continuación, se presenta el primer Código de Ética y Conducta de INIA, el cual tiene como objetivo establecer los principios éticos y orientar respecto a las conductas esperadas de todos quienes integramos la comunidad INIA¹, para prevenir faltas al RIOHS y a la Ley vigente, e incentivar un actuar ético, acorde a los valores, cultura y misión institucional. Para su implementación se establece un Comité cuyo propósito es promocionar el conocimiento y la adopción interna del presente Código, así como también asesorar al Director/a Nacional de INIA en la materia.

¹ Cuando nos referimos a la comunidad INIA, estamos considerando a todos quienes pertenecemos al Instituto y a terceros vinculados con INIA.

II. METODOLOGÍA

Para la realización del presente Código de Ética y Conducta, la Dirección Nacional designó a un equipo de trabajo, que propuso a la alta dirección del Instituto un plan de trabajo para su elaboración. En éste se consideraron las directrices institucionales y documentos de similar naturaleza a nivel global, de acuerdo a las orientaciones y lineamientos metodológicos para su elaboración.

Para el levantamiento de antecedentes internos, se recogió información de diagnóstico de fuentes secundarias (reglamentos, políticas, normas, informes, entre otros) y primarias (entrevistas). En cuanto a la información externa, se aplicó la metodología de Benchmarking, es decir, se realizó una revisión comparativa de Códigos de Ética y Conducta, contemplando instituciones nacionales e internacionales que tienen una misión, tipo de trabajo u otro parámetro clave similar al de INIA.

De acuerdo a las recomendaciones metodológicas, el Código de Ética y Conducta debe ser equilibrado en cuanto a los compromisos que se establecen por parte de la Institución hacia los trabajadores/as, de los trabajadores/as hacia la Institución, y de la Institución con los terceros que se vincula.

Una vez finalizada la redacción del presente Código, se difundió a distintos grupos de interés al interior de INIA, para obtener sus apreciaciones, sugerencias y comentarios, los cuales se incorporaron según su pertinencia.

El Código de Ética y Conducta es dinámico y estará sujeto a actualizaciones periódicas, de acuerdo a las situaciones que se vivan en la Institución.

III. DECLARACIONES ESTRATÉGICAS

Misión, visión y valores de INIA

El Plan Estratégico Institucional con visión 2030, define la visión y misión de INIA de la siguiente forma:

Misión. Contribuir a la sostenibilidad del sector agroalimentario a nivel global, creando valor y soluciones innovadoras para los agricultores/as, socios/as estratégicos² y sociedad, por medio de la investigación y desarrollo, la innovación, extensión y la transferencia tecnológica³.

Visión. Ser una institución líder en investigación y desarrollo, innovación, extensión y transferencia tecnológica, para el desarrollo agroalimentario sostenible a escala global.

Valores Institucionales. Los valores institucionales de INIA fueron elaborados en el marco del Plan Estratégico y Plan de Acción para el periodo 2013-2017, a través de actividades participativas realizadas con los trabajadores/as del Instituto. Estos valores se mantienen hasta la fecha, sin embargo, de acuerdo con la visión y misión actuales, fueron refrescados con el propósito de estar en sintonía con las competencias transversales definidas el año 2019.

COMPROMISO, con nuestras personas, agricultores/as, socios/as estratégicos/as y con la sociedad, para contribuir a la sostenibilidad del sector agroalimentario.

EXCELENCIA, nos esforzamos por hacer las cosas de la mejor forma, de manera eficiente, con integridad, respeto e imparcialidad.

TRABAJO EN EQUIPO, entre nosotros y con nuestros socios/as estratégicos/as, para desarrollar en conjunto una organización que nos enorgullezca y contribuya con soluciones innovadoras, basadas en nuestras capacidades de I+D+i, extensión y transferencia tecnológica.

INNOVACIÓN, buscamos contribuir a la sociedad con nuevos productos y servicios, mediante una organización dinámica que permita hacer frente a cambios de un entorno complejo.

² Socios/as estratégicos/as son los denominados grupos de interés o partes interesadas desde la perspectiva de los stakeholders de INIA. Llamarles "socios" les da una connotación de relación de largo plazo. En la actualización anterior se hablaba de "clientes".

³ Para este plan se entenderá que la extensión forma parte de la transferencia tecnológica, haciendo referencia al enfoque de sistemas agrícolas de innovación y su evolución de acuerdo a Klerkx, L.W.A.; Mierlo, B. van; Leeuwis, C. 2012. Evolution of systems approaches to agricultural innovation: concepts, analysis and interventions. En: Darnhofer I., Gibbon D., Dedieu B. (eds) Farming Systems Research into the 21st Century: The New Dynamic. Springer, Dordrecht.

IV. CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Las guías y orientaciones que emanan de este Código, permiten desenvolvemos a partir de un lineamiento común. Se establecen principios, compromisos y se destacan las conductas esperadas, aplicables a la Institución, a los trabajadores/as y a terceros que se vinculan con INIA.

Título I. Antecedentes Generales

Artículo 1°. Política de Ética y Conducta

INIA, al ejercer acciones nacionales e internacionales para contribuir a la sostenibilidad del sector agroalimentario a nivel global, crear valor y soluciones innovadoras por medio de la investigación, desarrollo, innovación, extensión y transferencia tecnológica, se compromete a seguir conductas y estándares éticos exigentes. Esto incluye nuestras políticas y procedimientos en todas las áreas de trabajo institucional, y en nuestra relación con terceros.

Artículo 2°. Objetivo

El objetivo de este Código de Ética y Conducta es establecer los principios éticos y orientar respecto de las conductas esperadas de todos quienes integramos la comunidad INIA, para prevenir faltas al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y a la Ley vigente, e incentivar un actuar ético, acorde a los valores, cultura y misión institucional.

Artículo 3°. Alcance

Este Código aplica a todos los trabajadores/as de INIA, entendiéndose como tal, todo aquel que posee un contrato de trabajo vigente con el Instituto, sin diferenciar entre función, cargo, posición jerárquica, edad, género, formación académica, y sin discriminación de ningún tipo. Esto incluye personal permanente y temporal.

INIA espera relacionarse con terceras personas que actúen de manera consistente con este Código. Todos quienes se relacionan con el Instituto, ya sean practicantes, estudiantes, pasantes, usuarios/as, mandantes, beneficiarios/as, agricultores/as, clientes/as, proveedores/as, asesores/as, socios/as estratégicos/as, consejeros/as, autoridades, miembros de instituciones públicas o privadas, y los ciudadanos en general, a nivel nacional e internacional, deberán estar en conocimiento de este Código y respetarlo. Cada trabajador/a de INIA que en el ejercicio de sus funciones deba relacionarse con terceros, dará a conocer la presente normativa, como un eje fundamental de la relación que rija a dichos terceros con nuestra Institución.

Asimismo, INIA circunscribirá las normas que regulan este Código a toda relación o vínculo con terceros, incluyéndolas tanto en contratos, como en vínculos informales, respecto de su contenido.

Artículo 4°. Adhesión al Código Europeo de Conducta para la Integridad en la Investigación

Siendo el área de I+D+i la razón de ser del Instituto, y dada la especificidad de las materias que pueden surgir en este ámbito, INIA adhiere al Código Europeo de Conducta para la Integridad en la Investigación. Este Código Europeo establece principios fundamentales, buenas prácticas y el cumplimiento de la integridad para I+D+i. Este documento es parte integrante del Código de Ética y Conducta de INIA y se encuentra en el Anexo 1.

Artículo 5°.

En caso de conflicto normativo entre el Código de Ética y Conducta de INIA y uno regido por leyes de otro país o, en caso de que se produzca una colisión de derechos entre disposiciones legales chilenas y extranjeras, con ocasión del ejercicio del presente Código de Ética y Conducta, su interpretación será zanjada de acuerdo a las normas de la legislación chilena, debiendo priorizarse su aplicación sobre una extranjera, con excepción de los principios del derecho internacional aprobados por Chile en la materia, en caso de judicialización de la controversia.

Artículo 6°.

Es responsabilidad de todo trabajador/a de INIA velar para que las condiciones establecidas en este Código se cumplan.

Título II. Principios

Artículo 7°. Principios

Los principios guían la forma en cómo realizamos las actividades en INIA, a través de conductas aceptadas, éticas y respetando la normativa institucional y las leyes.

Los principios que inspiran nuestro actuar en el día a día son los siguientes:

- **Integridad:** mantenemos incólume la altura moral, cualquiera que fuere el área en que se ejerza la función o cargo dentro de INIA, y cualesquiera sean las presiones externas que se experimenten. Conforme con ello, se espera de la persona rectitud, probidad, dignidad y sinceridad, en cualquier circunstancia.
- **Probidad:** observamos una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función y el cargo que ejercemos en la Institución, con preeminencia del interés general por sobre el particular.
- **Respeto:** promovemos una convivencia positiva y cordial basada en el respeto entre trabajadores/as, hacia y desde las autoridades, y con terceras personas, organizaciones usuarias y proveedoras que se vinculan con nuestra Institución.
- **Imparcialidad y objetividad:** actuamos con la neutralidad necesaria en la toma de decisiones y resolución de conflictos, así como también actuamos desprovistos de cualquier sesgo.
- **Eficacia y eficiencia:** velamos por la realización eficiente y eficaz de nuestro trabajo, logrando las metas y resultados esperados, con el estándar deseado y cuidando los recursos institucionales.

Título III. Conductas

En todo Código de Ética y Conducta se establecen principios y compromisos que son el reflejo de las conductas esperadas, de acuerdo a los estándares de exigencia de cada organización. Las conductas y/o comportamientos poco éticos, son aquellas conductas y/o comportamientos que no van de acuerdo con los principios éticos y las normas de conducta de la organización.

Artículo 8°. Compromisos de INIA con los trabajadores/as

De acuerdo a los principios y conductas establecidas, los compromisos que asume INIA con los trabajadores/as del Instituto son los que se mencionan a continuación. Para un mejor entendimiento

de estos compromisos, se presentan ejemplos ficticios de conductas aceptadas u esperadas en cada caso.

- a) **Rechazo a la discriminación:** rechazamos todo tipo de discriminación arbitraria. En INIA valoramos las diferencias, ya que enriquecen los equipos de trabajo y favorecen el intercambio de experiencias y conocimiento.

Ejemplos de conducta esperada
<i>"Cuando voy a Administración me atienden bien, no hacen diferencia o postergan mis solicitudes por priorizar las de otra persona de mayor nivel jerárquico o por su mayor cercanía o amistad"</i>
<i>"Al postular para trabajar en INIA pensaba que por mi edad podría no quedar. Cuando me llamaron y me dijeron que yo era el seleccionado, me sentí profundamente feliz"</i>

- b) **Velar por ambiente laboral propicio:** velamos por un ambiente de trabajo propicio y cordial. Las relaciones al interior del Instituto siempre estarán sostenidas sobre una base de respeto recíproco y de colaboración entre todos los trabajadores/as independiente de su función, cargo y/o nivel jerárquico.

Ejemplos de conducta esperada
<i>"Mi jefe nos saluda a diario, y nos llama por nuestros nombres. Nos pregunta cómo estamos, y es muy atento. Eso genera un ambiente laboral muy agradable"</i>
<i>"Ayer fui a la bodega de producción y me di cuenta que había un par de trabajadores que estaban discutiendo por un malentendido. Como su jefatura, tuve que intervenir en la discusión y explicarles el malentendido. De esa forma se resolvió el problema y continuamos trabajando de buen ánimo el resto del día"</i>

- c) **Rechazo a toda conducta impropia y/o dañina:** no aceptamos conductas que vayan en contra de los valores, las normativas del Instituto y la legislación vigente. Asimismo, rechazamos toda conducta que dañe o genere perjuicio al INIA y/o a quienes trabajan en la Institución.

Ejemplos de conducta esperada
<i>"En este periodo de pandemia por COVID, lamentablemente ha aumentado mucho la violencia intrafamiliar contra las mujeres. Nos preocupa lo que puedan estar viviendo las trabajadoras de INIA, así es que difundiremos información que les pueda ayudar en caso de que estén sufriendo este problema"</i>
<i>"Mi colega me comentó que presentaría unas boletas al Bienestar que no son de sus cargas, porque necesitaba el dinero para otros gastos médicos. Le recomendé que no lo hiciera, ya que no era correcto y perjudicaba a todos los socios/as del Bienestar"</i>

- d) **Reconocimiento y valoración:** reconocemos y valoramos el mérito, esfuerzo, compromiso, trabajo en equipo y buen desempeño de todos los trabajadores/as de la Institución, así como también la contribución que cada uno de ellos aporta al logro de los resultados del Instituto.

Ejemplos de conducta esperada
<i>"Mi asistente no podía creer que en los agradecimientos me referí especialmente a su trabajo. No podía ser de otra forma, sin su aporte y el de mis otros colegas, nada hubiera resultado y nunca habría terminado mi investigación"</i>
<i>"Nunca había trabajado con los directivos del Instituto, pensé que a lo mejor mi opinión no sería tomada en cuenta, considerando que todos ellos tienen un nivel académico mucho más elevado que el que yo tenía en ese momento. Para mí fue muy grato darme cuenta que mi opinión y punto de vista fueron considerados, más aún cuando fui felicitado por mi contribución"</i>

- e) **Disposición al diálogo:** promovemos una política de puertas abiertas entre las jefaturas y trabajadores/as de INIA. La comunicación entre ambas partes debe ser recíproca y basada en el respeto, cordialidad y honestidad.

Ejemplos de conducta esperada
<i>"Mi supervisor me asignó un turno especial de emergencia, pero justo ese día se casaba mi hijo, le pedí una reunión, yo tenía miedo que él pensara que no estaba comprometido con el equipo, pero fue todo un gusto, él mostró una disposición increíble para escucharme y entendió mi situación"</i>
<i>"Mi jefe cuando se molesta o enoja por algo que no he realizado bien, nunca me llama la atención en público, sino que me cita a una reunión privada para hacerme saber su molestia y darme retroalimentación"</i>

Artículo 9°. Compromisos de los trabajadores/as con INIA

De acuerdo a los principios y conductas establecidas, los compromisos que asumen los trabajadores/as con el Instituto son los que se mencionan a continuación. Para un mejor entendimiento de estos compromisos, se presentan ejemplos ficticios de conductas aceptadas u esperadas en cada caso.

- a) **Excelencia en nuestro trabajo:** nos sentimos orgullosos de nuestro trabajo y de ser parte de esta gran Institución. Es por ello que nos empeñamos por hacer las cosas correctamente, de manera íntegra.

Ejemplos de conducta esperada
<i>"En las auditorías siempre entrego la información que me solicitan, a tiempo y de la mejor forma. Entiendo que estas instancias son importantes para INIA y para los que trabajamos en el área, ya que nos ayuda a mejorar nuestros procesos"</i>
<i>"Cuando necesito llenar los formularios para que los trabajadores/as puedan obtener algún beneficio, reviso que los datos entregados sean verdaderos y verificables, de lo contrario no envío la solicitud"</i>

- b) **Honradez y responsabilidad:** cumplimos nuestras funciones de manera responsable, honrada y con la debida consideración. Ejercemos nuestras obligaciones de manera íntegra, reconociendo y asumiendo las responsabilidades sobre nuestros actos y decisiones. Todos somos libres de participar individualmente en actividades privadas, en nuestro tiempo libre y usando nuestros propios recursos.

Ejemplos de conducta esperada
<i>"No podemos realizar reuniones grupales con los productores/as por el COVID 19, pero es muy importante que pueda transmitir las recomendaciones esenciales de este período, tanto para los productores/as como para el cumplimiento de las metas institucionales, por lo que buscaré formas alternativas a la reunión presencial"</i>
<i>"Recibí una invitación de una empresa privada a la que asesoro de forma personal -fuera de mi ámbito laboral con INIA-, para asistir a un congreso en México. Es una gran oportunidad que no quisiera perder. Hablaré con mi jefatura para solicitarle vacaciones e ir, ya que esta invitación se me realiza por una relación laboral que no involucra a INIA"</i>

- c) **Evitar y/o anticipar conflictos de interés:** no permitimos que los intereses personales influyan en nuestro correcto actuar. Los conflictos de interés dejan de ser un problema cuando son transparentados, de forma escrita y oportuna, para que la Institución decida cómo proceder en estos casos. Cuando nos vemos frente a un conflicto de interés informamos a nuestra jefatura con la debida anticipación, y nos abstenemos de participar o decidir por haber contraposición de intereses.

Ejemplos de conducta esperada
<i>"Me invitaron a revisar unos proyectos de investigación, pero como vi que había colegas amigos/as participando, le informé a quién me invitó y decidí excluirme de esta ronda"</i>
<i>"Me di cuenta que mi prima estaba postulando al cargo cuando me llegaron los CV preseleccionados por Gestión de Personas. Ella es una muy buena candidata para el cargo, pero inmediatamente hablé con el/la Jefe/a de Gestión de Personas para comentarle la situación"</i>

- d) **Confidencialidad, reserva y buen uso de la información:** manejamos con cuidado y estricto resguardo los datos personales o sensibles, la información confidencial y reservada que llegamos a conocer o a acceder durante el desarrollo de nuestro trabajo en INIA, incluso después de dejar la Institución. Jamás podríamos utilizar información que no es pública en beneficio propio o de terceros, menos aún para causar daño o perjudicar al INIA.

Ejemplos de conducta esperada
<i>"Me pidieron entregar información de remuneraciones, pero yo sabía que debo guardar reserva de los datos, por tratarse de información sensible. Uno de mis amigos se enojó, no entendió que no debo difundir información reservada. Lo lamenté, pero no compartí la información"</i>
<i>"Un ex trabajador de INIA me ha dicho que tiene un proyecto que ayudó a preparar a unos colegas del Instituto, pero que finalmente no presentaron al concurso. Me dijo que está editándolo para presentarlo con otra institución. Lo insté a que no lo hiciera, ya que la propiedad intelectual de esa idea de proyecto es de INIA y puede ser acusado de plagio"</i>

- e) **Uso correcto de los recursos y bienes de INIA:** utilizamos todos los recursos que nos entrega INIA de forma correcta, eficaz y eficiente, pensando en el interés general y resguardando la sustentabilidad de la Institución. Jamás utilizamos los recursos materiales, intangibles y/o financieros del Instituto en beneficio propio o de un tercero. Tampoco haremos daño a los bienes del INIA para impedir su normal funcionamiento.

Ejemplos de conducta esperada
<i>"La impresora que tenemos en casa no funciona, y mi hijo necesita enviar su trabajo de clases urgente. Un colega me sugirió imprimir desde la oficina, pero no sería correcto, a la salida pasaré a un cibercafé y lo imprimiré"</i>
<i>"Hoy, después del trabajo, debo ir a hacer las compras del mes al supermercado, y justo hoy tengo que ir a terreno en camioneta de INIA. Voy a tener que organizarme bien para llegar a buena hora, así alcanzo a dejar la camioneta en el trabajo y luego le digo a mi señora que me pase a buscar para ir juntos a comprar en nuestro auto"</i>

- f) **Compromiso con la Institución:** nos sentimos orgullosos de pertenecer a INIA. Estamos agradecidos por la oportunidad que tenemos de contribuir a la sociedad, a través de nuestro trabajo. Queremos lo mejor para la Institución, es por ello que enfocamos nuestro desempeño en el logro de resultados y metas trazadas por INIA, y nos preocupamos de representarla cuidando sus intereses, patrimonio, imagen y prestigio institucional.

Ejemplo de conducta esperada
<i>"Debo ingresar la rendición de gastos del proyecto a más tardar este viernes, y cómo tengo autorizadas mis vacaciones, me voy a apurar para cumplir con la entrega sin contratiempos. No podría irme sin dejar el informe listo, ya que le podrían cobrar multas a INIA"</i>
<i>"Esta semana tuve que representar a INIA en una reunión con organizaciones públicas y privadas, en las que INIA debía manifestar su opinión técnica frente a un tema complejo. Yo expresé la postura de INIA, aunque no estaba totalmente de acuerdo, pero tenía que manifestar la decisión institucional y no expresar mi opinión personal"</i>

- g) Disposición al diálogo:** la comunicación entre los trabajadores/as de INIA y las autoridades directivas, se basa en la honestidad, cordialidad y el respeto mutuo. Los trabajadores/as siempre estamos dispuestos a dialogar con los demás colegas o con las jefaturas del Instituto. Podemos tener distintas opiniones, pero nos escuchamos, nos respetamos y estamos dispuestos a llegar a acuerdos.

Ejemplos de conducta esperada
<i>"En el equipo de trabajo de la Oficina Técnica tenemos opiniones distintas, muchas veces opuestas, sin embargo, todos tenemos la disposición para conversar los temas y tratar de resolverlos de la mejor manera. Esto hace que tengamos una muy buena convivencia"</i>
<i>"En el pasado teníamos muchos problemas en el equipo de trabajo, ya que no había claridad en los roles y responsabilidades de cada uno, y siempre unos tenían más carga laboral que otros, pero nadie se atrevía a hablar del tema. Un día hicimos una reunión y nos sinceramos todos. Ahí pudimos resolver los inconvenientes que teníamos"</i>

Artículo 10°. Compromisos con aquellos que se vinculan con INIA

De acuerdo a los principios y conductas establecidas, los compromisos que asume el Instituto con quienes se vinculan con INIA, son los que se mencionan a continuación. Para un mejor entendimiento de estos compromisos, se presentan ejemplos ficticios de conductas aceptadas u esperadas en cada caso.

- a) Rechazo a toda conducta impropia y/o dañina:** no aceptamos conductas que vayan en contra de los valores, las normativas del Instituto y la legislación vigente. Asimismo, rechazamos toda conducta que dañe o genere perjuicio al INIA y/o a quienes trabajan en la Institución.

Ejemplo de conducta esperada
<i>"Mi amiga que trabaja en una universidad, me pidió como favor, que la agregara como coautora en uno de los artículos científicos que estoy a punto de enviar a una revista, ya que lo necesitaba para mejorar su evaluación de desempeño. Por supuesto que no accedí. Ella no tuvo ninguna participación en la investigación que el INIA financió y realizó, y que me permitió preparar este artículo"</i>
<i>"Estoy preparando una propuesta para una licitación, y uno de los ejecutivos de la fuente de financiamiento se ha puesto en contacto conmigo para decirme que podría ayudarme dándome información privilegiada y confidencial que facilitaría la adjudicación de la propuesta de INIA. Le indiqué que queríamos ganarnos el proyecto con nuestras propias capacidades y rechacé su ofrecimiento"</i>

- b) Relaciones transparentes con terceros:** en INIA velamos por establecer relaciones mutuamente provechosas con terceros, de largo plazo, basadas en prácticas éticas, justas y transparentes. Buscamos un diálogo abierto y colaborativo con proveedores/as, usuarios/as, clientes/as, fuentes de financiamiento, entre otros vinculados a INIA, tanto a nivel nacional e internacional. No ofrecemos ni aceptamos atenciones de nuestros proveedores o posibles proveedores, en circunstancias que puedan o parezcan influir indebidamente en la toma de decisiones.

Ejemplo de conducta esperada
<i>"El proceso para elegir nuestro seguro fue transparente e igualitario. Las tres compañías involucradas en el proceso tuvieron los mismos espacios para mostrar sus servicios y ofrecimientos. Escogimos la compañía que encontramos era más adecuada para INIA"</i>
<i>"Como parte de mi trabajo, organizo numerosas reuniones, viajes y convenciones. Ahora, un hotel donde a menudo reservo habitaciones para los trabajadores/as de INIA me ha ofrecido un fin de semana gratis por mi cumpleaños, le agradecí y le dije que no correspondía"</i>

- c) **Cumplimos los compromisos:** nuestra forma de trabajo consiste en entregar respuestas completas, a tiempo, honestas y precisas, de manera puntual y comprensible. Es por ello que actuamos con seriedad y responsabilidad frente a los compromisos que adquirimos en toda relación o vínculo con terceros, lo que nos ha permitido generar relaciones formales, de largo plazo y de cooperación mutua.

Ejemplo de conducta esperada
<i>"Con el equipo de trabajo estamos preparando un informe muy importante para el Ministerio. Un colega del equipo se enfermó y no podrá ayudarnos, así es que nos repartimos entre todos su parte para poder terminar el informe y entregarlo a tiempo"</i>
<i>"Un colega me comentó que tuvo un problema con una empresa que contrató a INIA para hacer un estudio, y como los resultados no fueron los esperados quisieron que INIA los arreglara. Pero él no accedió, ya que el estudio estaba bien hecho, y no podía poner en juego su prestigio y el de la Institución por esa petición que no tenía fundamento técnico"</i>

- d) **Transparencia en la entrega de información pública:** como corporación de derecho privado, estamos conscientes de que INIA posee información pública y otra que es privada, confidencial y reservada, por tanto, frente a cualquier solicitud de terceros, procederemos a derivar el requerimiento a los canales oficiales para su contestación. En INIA cuidamos la información de la Institución y de sus trabajadores/as, y compartimos solo aquella que sea pública y autorizada.

Ejemplo de conducta esperada
<i>"Recibí un correo en el que una empresa me solicitaba un contrato privado que INIA tuvo con una empresa de agroquímicos. Hablaré con el abogado de INIA para que me oriente cómo proceder, ya que, a mi parecer, la información que me piden no es pública"</i>
<i>"En el día de campo unos agricultores se acercaron para pedirme información del Instituto, que es del área administrativa y legal. Les sugerí que consultaran en el portal de Transparencia de INIA que está en la página web, ya que desconozco si esa información es pública"</i>

- e) **Respetamos nuestro entorno y a la comunidad:** valoramos y respetamos a las comunidades, vecinos y el medio ambiente. Tenemos una política de puertas abiertas que nos permite acercarnos a la comunidad, generar lazos y mantener relaciones de largo plazo, con una convivencia cordial y de cooperación mutua. En nuestra conducta no existe el ánimo de perjudicar a nuestro entorno, vecinos o comunidad en la que nos encontramos insertos.

Ejemplo de conducta esperada
<i>"Este año estamos haciendo actividades especialmente enfocadas en los alumnos del liceo. Queremos que conozcan el trabajo de INIA y capacitarlos en prácticas agrícolas ambientalmente sustentables, especialmente en alternativas a la quema de rastrojos que son tan comunes en el sector"</i>
<i>"Desde siempre hemos sido vecinos de una comunidad indígena. Hemos realizado proyectos muy interesantes que les han servido a ellos para mejorar sus cultivos y a nosotros para conocer más su cultura y respetar sus creencias. Ha sido una experiencia muy enriquecedora"</i>

Título IV. Comité

Artículo 11°. Propósito

El Comité de Ética y Conducta (CEC) tiene como propósito promocionar el conocimiento y la adopción interna del presente Código, así como también tiene un rol consultivo y asesora al Director/a Nacional de INIA en la materia.

El CEC actúa de forma independiente y confidencial. Contribuye a la calidad del quehacer del INIA en todos sus ámbitos de acción, y a fomentar un comportamiento íntegro por parte de todos los trabajadores/as del Instituto.

Artículo 12°. Funciones

Las funciones del Comité de Ética y Conducta son:

- a) Contribuir al desarrollo y fortalecimiento de una cultura institucional acorde a los principios y valores de INIA.
- b) Asesorar al Director/a Nacional en la materia, ejerciendo un rol consultivo.
- c) Velar para que todos los trabajadores/as de INIA conozcan el Código de Ética y Conducta Institucional, así como también sensibilizar a la organización y gestionar instancias de capacitación interna.
- d) Recibir consultas y orientar a los trabajadores/as de INIA.
- e) Implementar el procedimiento para tramitar denuncias.
- f) A través de los informes generados a partir de una denuncia, sugerir al Director/a Nacional vías de solución de determinados conflictos.
- g) Garantizar la confidencialidad en el tratamiento de los datos personales y de cualquier información recibida.
- h) Llevar registro de las denuncias, y realizar seguimiento y control junto a las áreas involucradas, para minimizar las vulnerabilidades encontradas.
- i) Proponer a la autoridad de INIA un plan de trabajo anual para asegurar el cumplimiento de la Política de Ética institucional y la aplicación de este Código.
- j) Solicitar al Director/a Nacional la realización de informes a Contraloría Interna, con el objetivo de evaluar y verificar las acciones definidas por el CEC, así como también asesorar o recomendar respecto de la creación de políticas y procedimientos cuando sea necesario.

- k) Cuando amerite, proponer al Director/a Nacional la consulta a un Comité de Ética y Conducta Externo (CECE) y proponer posibles miembros de este comité.
- l) Proponer al Director/a Nacional posibles temas que requieran un tratamiento ético, y que no estén considerados por otras vías.
- m) Sugerir la actualización de este Código cuando lo amerite.

Artículo 13°. Miembros del Comité

El CEC estará formado por cinco miembros nombrados por el Director/a Nacional, de distintas áreas de la Institución, los que deberán tener una reconocida experiencia laboral en el Instituto y comportamiento intachable.

De estos cinco miembros, tres serán trabajadores/as del área de I+D+i, propuestos por el Subdirector/a Nacional de I+D+i, y dos miembros serán trabajadores/as del ámbito de administración, producción y/o gestión, propuestos por el Subdirector/a Nacional de Administración y Finanzas, o a quién el Director/a Nacional le solicite. Estos miembros pueden pertenecer a cualquier dependencia del Instituto.

Serán requisitos para ser elegido integrante del comité, tener al menos 8 años de trayectoria laboral ininterrumpida en INIA y una conducta intachable. Será deseable, que tenga experiencia previa o formación en materia de conducta y ética institucional.

La duración del nombramiento de este comité será de tres años. Los miembros del CEC sólo podrán ejercer un periodo, sin renovación.

Los cinco miembros escogerán entre ellos un Presidente/a, que será el responsable de coordinar las acciones que realice el CEC. Adicionalmente, integrará este Comité el Fiscal de INIA, quien cumplirá la función de Secretario/a del CEC, con derecho a voz, pero no a voto. El Secretario/a del CEC cumplirá además un rol de asesor/a en materia legal y normativa.

El CEC solo tendrá miembros titulares, quienes realizarán sus funciones Ad Honorem.

El quórum para que sesione el CEC será de tres miembros, y siempre debe estar presente el integrante que cumple la función de Presidente/a del CEC.

Un miembro integrante podrá inhabilitarse de conocer materias puestas en conocimiento del CEC, cuando considere que éstas puedan irrogarle un eventual conflicto de interés. Para ello, deberá dirigir una constancia fundada y por escrito al Secretario/a del CEC a fin de que registre la inhabilidad.

Artículo 14°.

Los miembros dejarán de pertenecer al CEC en los siguientes casos:

- a) Fallecimiento.
- b) Pérdida de la condición de trabajador/a de INIA por cualquiera de las causales establecidas en el Código del Trabajo.
- c) Renuncia voluntaria al CEC.
- d) Expulsión del CEC por ser sancionado de acuerdo al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

En caso de que se genere una o más vacantes, el Director/a Nacional nombrará nuevos miembros hasta completar todas las vacantes, los cuales integrarán el CEC por el periodo restante a los tres años de duración del Comité vigente, sin renovación.

Título V. Denuncias

Artículo 15°.

Todos los trabajadores/as de INIA pueden denunciar cualquier conducta que infrinja la normativa de este código o las de la Ley vigente, así como aquellas conductas que vayan en contra de los principios y valores del Instituto.

Todas las denuncias deben plantearse de buena fe, lo que significa que quien las plantea ha hecho un esfuerzo genuino por proporcionar información honesta y exacta, incluso si posteriormente se comprueba que pudo estar equivocado. Para apoyar la toma de decisiones en cuanto a la pertinencia de la denuncia o no, se sugiere consultar la guía para el análisis del Dilema Ético (Anexo 2).

Artículo 16°. Procedimiento

Si un trabajador/a tiene conocimiento de alguna acción u omisión que contravenga lo indicado en este Código, debe informar al Secretario/a del Comité de Ética. Lo puede hacer de manera directa o anónima enviando un correo electrónico a la dirección comitedeeticayconducta@inia.cl adjuntando todos los antecedentes que argumenten la denuncia. Al presentar una denuncia, el denunciante debe presentar la mayor cantidad de antecedentes posibles. Al menos se debe considerar la siguiente información: la dependencia donde ocurren los hechos y a la que pertenecen los trabajadores involucrados, el área de trabajo, el periodo de ocurrencia de lo denunciado, fechas, describir los hechos denunciados, ya sea por acción u omisión, eventuales responsables e involucrados internos o externos a INIA y adjuntar el máximo de evidencias de respaldo. El Secretario/a del CEC recopila los antecedentes y los presenta al CEC, quienes analizarán los antecedentes y resolverán como primera resolución si la situación planteada:

- a) Corresponde a una denuncia que puede ser resuelta dentro de las competencias del CEC.
- b) Corresponde a una denuncia que no puede ser resuelta dentro de las competencias del CEC por ser los hechos de aquellos que corresponde ser conocidos mediante la aplicación de otra normativa.
- c) El CEC no puede analizarla con suficiente imparcialidad y necesita ser tratada por un comité externo (CECE).

En el caso a) se constituirá el CEC de acuerdo a lo indicado en el Artículo 13°. Se debe notificar al denunciado y al denunciante en un plazo razonable, informándoles las normas del procedimiento, así como los plazos asociados y formas de notificación. Se recabará la información pertinente mediante los documentos y entrevistas que se lleven a cabo, así como cualquier otra diligencia que determine el CEC y se elaborará un informe final al Director/a Nacional, en el plazo establecidos en este mismo artículo. El informe deberá contener la exposición de los antecedentes, alcance y periodo, metodología de investigación, normas de procedimiento notificada a los intervinientes, descripción y análisis de los hechos considerados, las normas del Código de Ética aplicados y las conclusiones y

recomendaciones arribadas. En el caso b) se le informará al denunciante y al Director Nacional la incompetencia del CEC y se le sugerirá la instancia a la que le corresponde su conocimiento. En el caso c), se procederá de acuerdo a lo indicado en este artículo.

El informe que evacúe el CEC por cada denuncia, será entregado al Director/a Nacional para la toma de decisiones, quien una vez revisados los antecedentes procederá según sus atribuciones y de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 78° del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, si lo amerita.

Si el CEC considera que la materia de la denuncia requiere de asesoría externa, por tratarse de un tema que esté fuera del ámbito de la competencia del Instituto, podrá sugerir al Director/a Nacional convocar un Comité de Ética y Conducta Externo (CECE).

El CECE estará formado por tres personas ajenas a la Institución, de cualquier nacionalidad y formación, las que serán seleccionadas por su reconocida y comprobada experiencia en el ámbito objeto de evaluación, y conducta intachable. Estos miembros serán propuestos al Director/a Nacional por el Presidente/a del CEC.

El Presidente/a del CEC convocará, coordinará e informará al CECE sobre la denuncia en análisis, para asesorar al Director/a Nacional en cuanto al mérito de la misma, para luego continuar con el procedimiento descrito en este artículo.

Los denunciantes tienen el derecho de mantener su identidad en el anonimato. INIA tiene como deber asegurar que la identidad del denunciante se mantenga en confidencialidad, si éste así lo desea. El denunciante tiene derecho a conocer el estado, proceso y resolución de la investigación realizada en función de la denuncia expresada.

Cualquier denuncia hecha por un trabajador, y aceptada por el CEC, deberá resolverse en el plazo máximo de tres meses desde su aceptación a trámite. No obstante, si se hace necesario crear un CECE, el plazo se ampliará hasta seis meses después de su nombramiento. Una vez que el informe final del Comité de Ética y Conducta haya sido entregado al Director Nacional, se informará a la persona que ha formulado la denuncia y se tomará una acción respecto al caso dentro del mes próximo siguiente a la recepción de dicho informe.

Durante todo el proceso se respetará el anonimato y la confidencialidad en el tratamiento de los datos personales y de cualquier información recibida.

Tomar medidas en contra de un trabajador/a que denuncie sus inquietudes legítimas, es considerado una represalia y puede conducir a una medida disciplinaria para el trabajador/a que la ejerza.

Artículo 17°.

En caso de que se denuncien faltas que involucren materias específicas del área de I+D+i, el CEC considerará en el análisis el "Código Europeo de Conducta para la Integridad en la Investigación" (Anexo 1) para asesorar al Director/a Nacional en la toma de decisiones.

Artículo 18°.

El Director/a Nacional podrá solicitar al Presidente del CEC el análisis de algún tema de ética que, no siendo parte de una denuncia, sea de interés institucional. En caso de que la temática escape de las competencias del CEC, se podrá convocar un CECE de acuerdo a lo indicado en el Art. 16° de este Código.

Artículo 19°.

Tratándose de situaciones reñidas con los estándares de conducta y ética establecidos en este Código, y que afecten a terceras personas que no son trabajadores/as de INIA, el Director/a Nacional, en el uso de sus facultades, emitirá a los terceros cartas de manifestación de la visión institucional sobre la cuestión o limitaciones a las relaciones del tercero con INIA. En estas circunstancias, INIA se reserva el derecho de poner término a toda vinculación vigente con ese tercero y podrá prohibir cualquier vinculación futura.

Título VI. Consultas

Artículo 20°.

En caso de consultas respecto a las materias que aborda este Código, todos los trabajadores/as pueden dirigirse al CEC a través del Secretario/a del Comité y/o a través del correo electrónico comitedeeticayconducta@inia.cl

Asimismo, en los Centros Regionales de Investigación, serán los Jefes/as de Gestión de Personas los encargados de entregar las orientaciones respectivas a los trabajadores/as que lo requieran.

Todos los trabajadores/as de INIA pueden consultar el Código de Ética y Conducta si se enfrentan a un conflicto ético. Para apoyar la toma de decisiones, se sugiere consultar la Guía para la Toma de Decisión sobre Dilema Ético (Anexo 2).

Artículo 21°.

Todas las consultas deben plantearse de buena fe, lo que significa que quien las plantea ha hecho un esfuerzo genuino por proporcionar información honesta y exacta, incluso si posteriormente se comprueba que pudo estar equivocado.

Artículo 22°.

El Comité de Ética y Conducta recibirá cada consulta y analizará si puede ser resuelta por este Comité, por estar dentro de sus competencias. En caso favorable, el Secretario/a del CEC realizará las consultas que considere adecuadas a los miembros del CEC y emitirá una respuesta a nombre del Comité resolviendo la inquietud planteada. En caso de que la consulta no corresponda al ámbito de las competencias del CEC, se responderá al trabajador/a interesado/a derivándolo al área respectiva para que se resuelva su inquietud.

Artículo 23°.

Cualquier consulta que pueda ser resuelta por el CEC, deberá resolverse en el plazo máximo de 30 días hábiles, desde que se comunica al trabajador/a interesado/a que se procederá a resolver su consulta.

Artículo 24°.

El CEC garantizará la confidencialidad en el tratamiento de los datos personales y de cualquier información recibida.

V. GLOSARIO

- **Autoplagio:** plagio de información o textos propios en documentos concebidos como distintos.
- **Comportamiento:** manera de comportarse una persona en una situación determinada o en general.
- **Comportamiento poco ético:** aquel comportamiento que no va de acuerdo con los principios éticos y las normas de la organización.
- **Compromiso:** obligación contraída por una persona que se compromete o es comprometida a algo.
- **Conducta:** manera de reaccionar una persona en una situación determinada o en general.
- **Conducta intachable:** se refiere a una conducta que no admite o merece tacha, entendiéndose como tal el actuar sin falta, defectos, con apego a la normativa.
- **Conducta poco ética:** aquella conducta que no va de acuerdo con los principios éticos y las normas de la organización.
- **Conflicto de interés:** situaciones, potenciales, reales o aparentes; en la que un asunto privado o motivación personal puede influir indebidamente en el correcto ejercicio de sus funciones y en la forma de decisiones objetivas.
- **Datos personales:** datos de carácter personal o datos personales; los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables.
- **Datos sensibles:** datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas, o a hechos y circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual.
- **Dilema ético:** es una situación en la que se hace presente un aparente conflicto entre dos imperativos éticos, en forma tal que la obediencia a uno de ellos implica la transgresión del otro.
- **Discriminación:** situaciones de distinción, exclusión, restricción o preferencia que atentan, directa o indirectamente, contra los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas. Puede ser de raza, género, física, socioeconómica, religión, orientación sexual, opinión política, entre otras.
- **Ética:** conjunto de costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una comunidad.
- **Información confidencial:** aquella información cuyo uso no autorizado afectaría los intereses del Instituto. Información tangible e intangible, ya sea oral, escrita o provista en cualquier otro medio, relativa a la conducción, operaciones, productos e invenciones, incluyendo técnicos, registros e información en general, del Instituto o de terceros vinculados.
- **Información pública:** cualquier información que está disponible para el público en general.
- **Información reservada:** cualquier información que no es de público conocimiento y que por su naturaleza es capaz de influir en la toma de decisiones.
- **Integridad:** cualidad de íntegro.
- **Íntegro:** dicho de una persona recta, proba, intachable.
- **Normas:** conjunto de reglas que se deben seguir o a que se deben ajustar las conductas, tareas, actividades, etcétera.

- **Plagio:** idea u obra literaria, artística o científica de un autor, que se presenta como si fuera propia. Desde el punto de vista legal es una infracción al derecho de autor acerca de una obra artística o intelectual de cualquier tipo, en la que se incurre cuando se presenta una obra ajena como propia u original. Una persona comete plagio si copia o imita algo que no le pertenece y se hace pasar por su autor, con o sin su autorización. En el caso de documentos escritos, por ejemplo, se tipifica este delito cuando se incluye una idea, texto, imagen o diseño de otro autor, sin anunciarlo expresamente, sin usar comillas (o la sangría y tipografía distinta equivalentes) y sin citar la fuente o autor original. El plagio constituye específicamente una violación a la paternidad de la obra, considerada dentro del marco de los derechos morales.
- **Principio:** norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta.
- **Probidad:** se refiere a la conducta intachable del trabajador/a del Instituto, y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- **Propiedad intelectual:** se refiere al derecho de autor, la propiedad industrial y la protección de variedades vegetales, sin perjuicio de los lineamientos tratados en los artículos de este código.
- **Valores:** conjunto de virtudes que posee una persona u organización, que determinan el comportamiento e interacción con otros individuos y el espacio.

VI. LITERATURA CONSULTADA

- All European Academies (ALLEA), 2018. Código Europeo de Conducta para la Integridad en la Investigación, edición revisada. ALLEA, Berlín, Alemania, 24 p.
- Comisión Nacional de Riego (CNR). 2017. Código de Ética. 20 p. Disponible en: <https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/getCodigosEtica>. Última descarga: 12 de febrero de 2020.
- CONICYT. 2016. Código de Ética. Presentación Power Point. 9 p. Disponible en: <https://www.conicyt.cl/integridad-institucional/codigo-de-etica/>. Última descarga: 6 de abril de 2020.
- Corporación Nacional Forestal (CONAF). 2017. Normativa sobre Ética. 13 p. Disponible en: <https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/getCodigosEtica>. Última descarga: 12 de febrero de 2020.
- Dirección Administrativa de la Presidencia de la República. 2018. Código de Ética. 17 p. Disponible en: https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/0f/21/0f2134e4-8e6e-4880-a33a-2bf9238001bc/codigo_de_etica_direccion_administrativa_2018_18_junio_002_myc_elv_jlm_1.pdf. Última descarga: 12 de febrero de 2020.
- Dirección del Trabajo. 2018. Código del Trabajo. 321 p. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf. Última descarga: 8 junio 2020.
- European Science Fundation, 2011. The European Code of Conduct for Research Integrity, 20 p.
- IICA. 2016. Código de Ética: cultivando nuestros principios. Disponible en: 26 p. <https://repositorio.iica.int/handle/11324/8186?locale-attribute=es>. Última descarga: 15 de noviembre de 2020.
- INIA. 2019. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. 111 p.
- INRAE, 2018. Ética y código de conducta. Disponible en: https://www6.inrae.fr/label-hr-excellence_eng/Ethics-and-code-of-conduct. Última descarga: 26 de abril de 2020.
- Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP). 2017. Código de Ética. 20 p. Disponible en: <https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/getCodigosEtica>. Última descarga: 12 de febrero de 2020.
- IRTA, 2012. Codi étic de Recerca. 25 p.
- Lolás Stepke, F. 2006. Ética e innovación tecnológica. Centro Interdisciplinario de Estudios en Bioética (CIEB), Universidad de Chile. 249 p. Disponible en: <https://doi.org/10.34720/w8xv-4h80>.
- Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA). 2017. Código de Ética. 36 p. Disponible en: <https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/getCodigosEtica>. Última descarga: 12 de febrero de 2020.
- PNUD. 2016. Manual para la elaboración de un código de ética. 9 p. Disponible en: https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2017/06/manual_elaboracion_codigo_etica_por-etapa_24062016.pdf. Última descarga: 12 de febrero de 2020.
- Servicio Agrícola y Ganadero (SAG). 2016. Código de Ética. 37 p. Disponible en: <https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/getCodigosEtica>. Última descarga: 12 de febrero de 2020.
- Servicio Civil. 2016. Orientaciones y lineamientos generales para la elaboración de Códigos de Ética en el sector público. 16 p. Disponible en: <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2017/06/Orientaciones-y-lineamientos-generales-para-la-elaboraci%C3%B3n-de-C%C3%B3digos-de-%C3%89tica-en-el-sector-p%C3%BAblico.pdf>. Última descarga: 12 de febrero de 2020.
- Servicio Civil. 2016. Probidad y Ética Pública. Marco Normativo. 190 p. Disponible en: <https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/documentService/downloadWs?uuid=482d8510-6961-4872-a000-ebfdc2f6f9e9>. Última descarga: 12 de febrero de 2020.
- Subsecretaría de Agricultura. 2016. Código de Ética para el mejor cumplimiento de la misión institucional. 24 p. Disponible en: <https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/getCodigosEtica>. Última descarga: 12 de febrero de 2020.

- Subsecretaría de Prevención del Delito. 2019. Norma de Seguridad para la Protección de Datos Privados e Información Personal. Disponible en: http://www.seguridadpublica.gov.cl/media/2019/08/Norma_para_la_proteccion_de_datos_personales.pdf Última descarga: 10 de junio de 2020.
- Universidad Andrés Bello. 2018. Código de Conducta y Ética. Disponible en: <https://www.unab.cl/desarrolloestudiantil/wp-content/uploads/2018/09/codigo-de-conducta-y-etica-unab.pdf>. Última descarga: 26 de abril de 2020.
- University of California, 2005. Statement of Ethical Values. Disponible en: https://www.ucop.edu/ethics-compliance-audit-services/_files/stmt-stds-ethics.pdf. Última descarga: 26 de abril de 2020.
- Wageningen University, 2014. Wageningen University & Research Integrity Code. Disponible en: https://www.wur.nl/upload_mm/0/a/3/88afd23f-6fa6-4b9f-9ec8-3c9b7eca27f1_2019_%20Integriteitscode_WUR_1.0_UK.PDF. Última descarga: 26 de abril de 2020.

VII. ANEXOS

Anexo 1. Código Europeo de Conducta para la Integridad en la Investigación⁴

Preámbulo

La investigación es la búsqueda del conocimiento que se alcanza mediante el estudio sistemático, la reflexión, la observación y la experimentación. Si bien diferentes disciplinas pueden utilizar distintos enfoques, todas tienen en común la motivación por aumentar la comprensión de nosotros mismos y del mundo en el que vivimos. Por consiguiente, el «Código Europeo de Conducta para la Integridad en la Investigación» se aplica a la investigación en todos los ámbitos científicos y académicos.

La investigación es una empresa común, que se desarrolla en el mundo académico, la industria y otros entornos. Implica colaboración, directa o indirecta, que a menudo trasciende las fronteras sociales, políticas y culturales. Se fundamenta en la libertad para formular temas de investigación y desarrollar teorías, recoger datos empíricos y emplear los métodos adecuados. Por tanto, la investigación se basa en el trabajo de la comunidad de investigadores, quienes aspiran a desarrollar su labor con independencia de la presión de aquellos que encargan la investigación y de intereses ideológicos, económicos o políticos.

Una responsabilidad básica de la comunidad investigadora es formular los principios de la investigación, definir los criterios de una conducta investigadora adecuada, maximizar la calidad y la solidez de la investigación, y responder de forma apropiada a las amenazas a la integridad en la investigación o a los incumplimientos de la misma. El objetivo principal del presente Código de Conducta es contribuir al cumplimiento de esta responsabilidad y servir a la comunidad investigadora como marco de autorregulación. Describe las responsabilidades profesionales, jurídicas y éticas, y reconoce la importancia de los marcos institucionales en los que se organiza la investigación. Así pues, el presente Código de Conducta es pertinente y aplicable a la investigación financiada con fondos públicos y privados, al tiempo que reconoce limitaciones legítimas para su aplicación.

La interpretación de los valores y los principios que regulan la investigación puede verse afectada por acontecimientos sociales, políticos o tecnológicos y por cambios en el entorno de la investigación. Un Código de Conducta efectivo para la comunidad investigadora es, por tanto, un documento vivo que se actualiza regularmente y que tiene en cuenta las diferencias locales o nacionales en su aplicación. Los investigadores/as, las universidades, las sociedades académicas, los organismos de financiación, los centros de investigación públicos y privados, las editoriales y otros organismos pertinentes tienen responsabilidades específicas en la vigilancia y la promoción de estas prácticas y de los principios en los que se basan.

⁴ All European Academies (ALLEA), 2018. Código Europeo de Conducta para la Integridad en la Investigación, edición revisada. ALLEA, Berlín, Alemania, 24 p. Disponible en https://www.allea.org/wp-content/uploads/2018/01/SP_ALLEA_Codigo_Europeo_de_Conducta_para_la_Integridad_en_la_Investigacion.pdf

1. Principios

Las buenas prácticas de investigación se basan en principios fundamentales de integridad en la investigación. Orientan a los investigadores/as en su trabajo, así como en lo referente a su compromiso con los desafíos prácticos, éticos e intelectuales inherentes a la investigación.

Estos principios son:

- **Fiabilidad** a la hora de garantizar la calidad de la investigación, que se refleja en el diseño, la metodología, el análisis y el uso de los recursos.
- **Honradez** a la hora de desarrollar, realizar, revisar, informar y comunicar la investigación de una manera transparente, justa, completa e imparcial.
- **Respeto** hacia los colegas, los participantes en la investigación, la sociedad, los ecosistemas, el patrimonio cultural y el medioambiente.
- **Responsabilidad** por la investigación, desde la idea a la publicación, por su gestión y su organización, por la formación, la supervisión y la tutoría, y por su impacto en su sentido más amplio.

2. Buenas prácticas de investigación

Se describen las buenas prácticas de investigación en los siguientes ámbitos:

- Entorno de la investigación
- Formación, supervisión y tutoría
- Procedimientos de investigación
- Salvaguardas
- Prácticas y gestión de datos
- Trabajo en colaboración
- Publicación y difusión
- Revisión, evaluación y edición

2.1. Entorno de la investigación

- Las instituciones y las organizaciones de investigación promueven la concienciación y garantizan una cultura imperante de integridad en la investigación.
- Las instituciones y las organizaciones de investigación ejercen su liderazgo en la formulación de políticas y procedimientos claros relativos a las buenas prácticas de investigación y la gestión transparente y adecuada de las infracciones.
- Las instituciones y las organizaciones de investigación respaldan una infraestructura adecuada para la gestión y la protección de datos y de material de investigación en todas sus formas (incluyendo datos cualitativos y cuantitativos, protocolos, procedimientos, otros productos de investigación y metadatos asociados), necesarios para la reproducibilidad, la trazabilidad y la rendición de cuentas.
- Las instituciones y las organizaciones de investigación recompensan las prácticas transparentes y reproducibles en la contratación y la promoción de investigadores/as.

2.2. Formación, supervisión y tutoría

- Las instituciones y las organizaciones de investigación garantizan que los investigadores/as reciban una formación rigurosa en el diseño, la metodología y el análisis de las investigaciones.
- Las instituciones y las organizaciones de investigación desarrollan una formación pertinente y adecuada en materia de ética e integridad en la investigación, para garantizar que todos los interesados/as tengan conocimiento de los códigos y normas que les conciernen.
- Los investigadores/as a lo largo de toda su trayectoria profesional, desde su inicio hasta el nivel de experto, participan en actividades de formación en el campo de la ética y la integridad en la investigación.
- Los investigadores/as expertos/as, jefes/as de investigación y supervisores/as asesoran a los miembros de sus equipos y les brindan orientación y formación específicas para desarrollar, diseñar y estructurar de manera adecuada sus actividades de investigación y para fomentar una cultura de integridad en la investigación.

2.3. Procedimientos de investigación

- Los investigadores/as tienen en cuenta el estado de la cuestión más reciente en el desarrollo de ideas de investigación.
- Los investigadores/as diseñan, realizan, analizan y documentan la investigación de una manera cuidadosa y bien meditada.
- Los investigadores/as hacen un uso apropiado y consciente de los fondos destinados a la investigación.
- Los investigadores/as publican los resultados y las interpretaciones de la investigación de forma abierta, transparente, honrada y precisa, y respetan la confidencialidad de los datos o los resultados cuando son requeridos a ello de forma legítima.
- Los investigadores/as comunican sus resultados de conformidad con las normas de la disciplina y, en su caso, de tal manera que éstos puedan ser verificados y reproducidos.

2.4. Salvaguardas

- Los investigadores/as cumplen los códigos y normas pertinentes de su disciplina.
- Los investigadores/as tratan a sus objetos de investigación, ya sean humanos, animales, culturales, biológicos, medioambientales o físicos, con respeto y atención, y de conformidad con las disposiciones jurídicas y éticas.
- Los investigadores/as prestan la debida atención a la salud, la seguridad y el bienestar de la comunidad, los colaboradores y otros actores relacionados con su investigación.
- Los protocolos de investigación tienen en cuenta y son sensibles a las diferencias pertinentes de edad, género, cultura, religión, origen étnico y clase social.
- Los investigadores/as deben identificar y gestionar los posibles daños y riesgos relacionados con su investigación.

2.5. Prácticas y gestión de datos

- Los investigadores/as, las instituciones de investigación y las organizaciones garantizan una gestión y una conservación adecuada de todos los datos y materiales de investigación –incluidos los no publicados– bajo una protección segura durante un período razonable.

- Los investigadores/as, las instituciones de investigación y las organizaciones garantizan que el acceso a los datos sea lo más abierto posible y tan cerrado como sea necesario, y, si procede, que sea compatible con los principios «FAIR» (fáciles de encontrar, accesibles, interoperables y reutilizables) para la gestión de datos.
- Los investigadores/as, las instituciones de investigación y las organizaciones actúan con transparencia respecto a cómo acceder o hacer uso de sus datos y materiales de investigación.
- Los investigadores/as, las instituciones de investigación y las organizaciones reconocen que los datos son productos de investigación legítimos y citables.
- Los investigadores/as, las instituciones de investigación y las organizaciones garantizan que todos los contratos o acuerdos relativos a resultados de investigaciones contemplan de manera justa y equitativa la gestión de su uso, la propiedad y/o su protección en virtud de los derechos de propiedad intelectual.

2.6. Trabajo en colaboración

- Todos los socios/as que colaboren en una investigación son responsables de la integridad de ésta.
- Todos los socios/as que colaboren en una investigación se ponen de acuerdo, desde un principio, en cuanto a los objetivos de la investigación y al proceso para comunicar su investigación de la manera más transparente y abierta posible.
- Todos los socios/as alcanzan un acuerdo formal al principio de su colaboración, acerca de sus expectativas y normas relativas a la integridad en la investigación, las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, la protección de la propiedad intelectual de los colaboradores, y los procedimientos para la gestión de conflictos y posibles casos de conducta indebida.
- Todos los socios/as que colaboren en una investigación son debidamente informados y consultados de la presentación de publicaciones de los resultados de la investigación.

2.7. Publicación y difusión

- Todos los autores/as son plenamente responsables del contenido de una publicación, salvo que se especifique otra cosa.
- Todos los autores/as están de acuerdo sobre el orden de los autores/as, reconociendo que la propia autoría se basa en una contribución significativa al diseño de la investigación, la recogida de datos pertinentes, o el análisis o la interpretación de los resultados.
- Los autores/as garantizan que su trabajo se pondrá a disposición de sus colegas de manera oportuna, abierta, transparente y precisa, salvo que se acuerde otra cosa, y actuarán con honestidad a la hora de difundirlo al público general y a los medios de comunicación tradicionales y las redes sociales.
- Los autores/as reconocen el trabajo y las contribuciones intelectuales de importancia realizadas por otras personas, como colaboradores, ayudantes y patrocinadores que han influido en la investigación de manera adecuada, y citan los trabajos relacionados de manera correcta.
- Todos los autores/as comunican los eventuales conflictos de intereses y el apoyo financiero o de otro tipo recibido para la investigación o para la publicación de sus resultados.
- Los autores/as y editores/as presentan correcciones o retiran su trabajo si es necesario, siendo los procedimientos para ello claros, se especifican las razones y se reconoce a los autores/as por presentar correcciones sin demora después de la publicación.

- Los autores/as y editores/as consideran que los resultados negativos son tan válidos para su publicación y difusión como los positivos.
- Los investigadores/as se acogen a los mismos criterios descritos anteriormente con independencia de si publican en una publicación por suscripción, una publicación de libre acceso, o cualquier otra forma de publicación.

2.8. Revisión, evaluación y edición

- Los investigadores/as toman con gran seriedad su compromiso con la comunidad investigadora en su participación en actividades de arbitraje, revisión y evaluación.
- Los investigadores/as revisan y evalúan las propuestas de publicación, financiación, contratación, promoción o gratificación de una manera transparente y justificada.
- Los revisores/as o editores/as con conflictos de intereses desisten de participar en las decisiones sobre publicación, financiación, contratación, promoción o gratificación.
- Los revisores/as respetan la confidencialidad, a menos que exista una aprobación previa para la difusión de la información.
- Los revisores/as y los editores/as respetan los derechos de los autores/as y de los candidatos/as, y solicitan autorización para hacer uso de las ideas, datos o interpretaciones presentados.

3. Incumplimiento de la integridad en la investigación

Es de vital importancia que los investigadores/as dominen los conocimientos, las metodologías y las prácticas éticas relacionadas con su ámbito. El incumplimiento de las buenas prácticas de investigación resulta irreconciliable con las responsabilidades profesionales y perjudica los procesos de investigación, deteriora las relaciones entre los investigadores/as, socava la confianza en la investigación y la credibilidad de la misma, supone una pérdida de recursos y puede exponer a los objetos de investigación, los usuarios, la sociedad o el medioambiente a daños innecesarios.

3.1. Conducta indebida en investigación y otras prácticas inaceptables

La conducta indebida en investigación se define habitualmente como la invención, la falsificación o el plagio (la denominada categorización FFP, por sus siglas en inglés) en la propuesta, la realización o la revisión de investigaciones, o en la presentación de los resultados de una investigación:

- **Invención** se refiere a inventar resultados y registrarlos como si fueran reales.
- **Falsificación** se refiere a manipular materiales, equipos o procesos de la investigación o a cambiar, omitir o suprimir datos o resultados sin justificación.
- **Plagio** se refiere a utilizar el trabajo y las ideas de otras personas sin citar adecuadamente la fuente original, violando así los derechos del autor o autores originales respecto a su producción intelectual.

Estas tres formas de incumplimiento se consideran especialmente graves en la medida en que falsean el historial de la investigación. Existen, además, otros incumplimientos de las buenas prácticas de investigación que perjudican a la integridad del proceso de investigación o de los investigadores/as. Además de los incumplimientos directos de las buenas prácticas de investigación establecidos en el presente Código de Conducta, existen otras prácticas inaceptables, tales como:

- Manipular la autoría o denigrar el papel de otros investigadores/as en las publicaciones.
- Volver a publicar partes sustanciales de publicaciones propias anteriores, incluidas las traducciones, sin reconocer o citar debidamente el original («autoplagio»).
- Citar de forma selectiva para mejorar los propios resultados o para complacer a los editores/as, los revisores/as o los colegas.
- Retener resultados de la investigación.
- Permitir que los patrocinadores pongan en peligro la independencia en el proceso de investigación o en la presentación de resultados con el fin de introducir sesgos.
- Ampliar de manera innecesaria la bibliografía de un estudio.
- Acusar a un investigador/as de conducta indebida u otras infracciones de forma maliciosa.
- Tergiversar los logros de la investigación.
- Exagerar la importancia y la relevancia práctica de los resultados.
- Retrasar u obstaculizar inadecuadamente el trabajo de otros investigadores/as.
- Emplear la experiencia profesional propia para alentar a que se incumpla la integridad de la investigación.
- Ignorar supuestos incumplimientos de la integridad de la investigación cometidos por terceros o encubrir reacciones inadecuadas a conductas indebidas u otro tipo de incumplimientos por parte de las instituciones.
- Establecer publicaciones o brindar apoyo a publicaciones que no cumplen el proceso de control de calidad de la investigación («publicaciones abusivas»).

En sus formas más graves, las prácticas inaceptables son sancionables, pero, antes de llegar a este extremo, siempre deben realizarse todos los esfuerzos posibles para prevenirlas, disuadirlas y evitarlas mediante la formación, la supervisión y la tutoría, y desarrollando un entorno de investigación positivo y colaborativo.

3.2. Hacer frente a incumplimientos y acusaciones de conducta indebida

Las directrices nacionales o institucionales de los distintos países difieren en cuanto a la forma de gestionar los incumplimientos de las buenas prácticas de investigación o las acusaciones de conducta indebida. Sin embargo, un tratamiento coherente y transparente de los incumplimientos siempre redunda en beneficio de la sociedad y de la comunidad investigadora. Los siguientes principios deben incorporarse en todos los procesos de investigación.

Integridad

- Las investigaciones son imparciales, completas y se llevan a cabo con celeridad, sin perjudicar la exactitud, la objetividad o el rigor.
- Las partes que intervienen en el procedimiento notifican cualquier conflicto de intereses que pueda surgir durante la investigación.
- Se adoptan medidas para garantizar que las investigaciones se realizan hasta llegar a una conclusión.
- Los procedimientos se llevan a cabo de manera confidencial a fin de proteger a las personas que participan en la investigación.
- Las instituciones protegen los derechos de los denunciantes durante las investigaciones y garantizan que su trayectoria profesional no corre peligro.

- Los procedimientos generales para tratar los incumplimientos de las buenas prácticas de investigación están a disposición del público para garantizar su transparencia y su uniformidad.

Imparcialidad

- Las investigaciones se llevan a cabo de conformidad con los procedimientos adecuados y de una manera imparcial para todas las partes.
- A las personas acusadas de conducta indebida en la investigación se les facilitan todos los detalles de la acusación o acusaciones y se les garantiza un proceso justo para responder a las acusaciones y presentar pruebas.
- Se emprenden acciones contra las personas sobre las que se prueba una acusación de conducta indebida, y son proporcionales a la gravedad de la infracción.
- Si los investigadores/as son exonerados/as de una acusación de conducta indebida, se llevan a cabo las acciones de reparación adecuadas.
- Cualquier persona acusada de conducta indebida en la investigación se considera inocente hasta que se demuestre lo contrario.

Anexo 2. Guía para la Toma de Decisión sobre Dilema Ético⁵

Todos debemos aceptar nuestra responsabilidad de promover la integridad y la conducta ética en todas nuestras actividades. Sin embargo, surgirán situaciones en las que la forma correcta de proceder puede no ser obvia. La clave es usar el sentido común. Esto implica respetar los principios éticos, las conductas esperadas, la Ley, y siempre hacer lo correcto.

Un dilema ético es una situación en la que se hace presente un aparente conflicto operativo entre dos imperativos éticos, en forma tal que la obediencia a uno de ellos implica la transgresión del otro.

Respecto a una conducta que implica un dilema ético, se sugiere el siguiente análisis para la toma de decisión:

- A.** Hacer una reflexión individual de la conducta. Algunas reflexiones a considerar:
 - ¿Estoy actuando honestamente?
 - ¿Estoy actuando de acuerdo a los principios institucionales y a la Ley?
 - ¿Mis acciones podrían perjudicar a INIA?
 - ¿Estoy tratando a los demás de manera justa y respetuosa?
 - ¿Me gustaría que se publicaran mis acciones en Internet o en los medios?
 - ¿Qué pensarían mis colegas, amigos y familia respecto a esta decisión?
 - ¿Estoy actuando de acuerdo a mis valores y a los valores del INIA?

- B.** Una vez hecha la reflexión, deténgase y piense si se ha escuchado a usted mismo decir:
 - “Solo esta vez”
 - “Es solo una pequeña desviación”
 - “No creo que alguien se dé cuenta”
 - “Lo merezco por mi arduo trabajo”
 - “Parece que todos hacen lo mismo”
 - “Solía ser aceptable” o “Siempre lo hemos hecho así”
 - “No es lo correcto, pero me pidieron que lo hiciera”

- C.** Si la reflexión no es concluyente, puede solicitar orientación o realizar consultas a quien corresponda.

- D.** Si finalmente concluye realizar una denuncia, se debe proceder de acuerdo a los reglamentos institucionales. No debemos intentar investigar o resolver el problema por nuestra cuenta, pero si nos vemos implicados en una investigación, debemos cooperar y responder todas las preguntas de manera honesta y completa.

⁵ Adaptado de UNAB. 2018. Código de Ética y Conducta.

En la Figura 1 se presenta un árbol de decisión para orientar el proceso antes descrito.

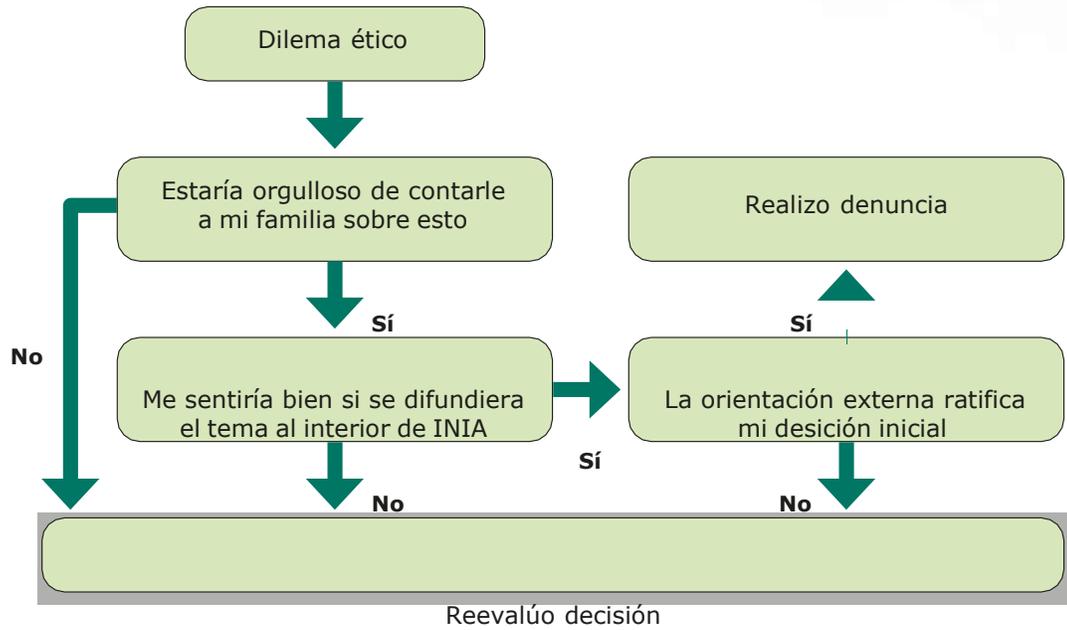


Figura 1. Árbol de decisión sobre dilema ético.

