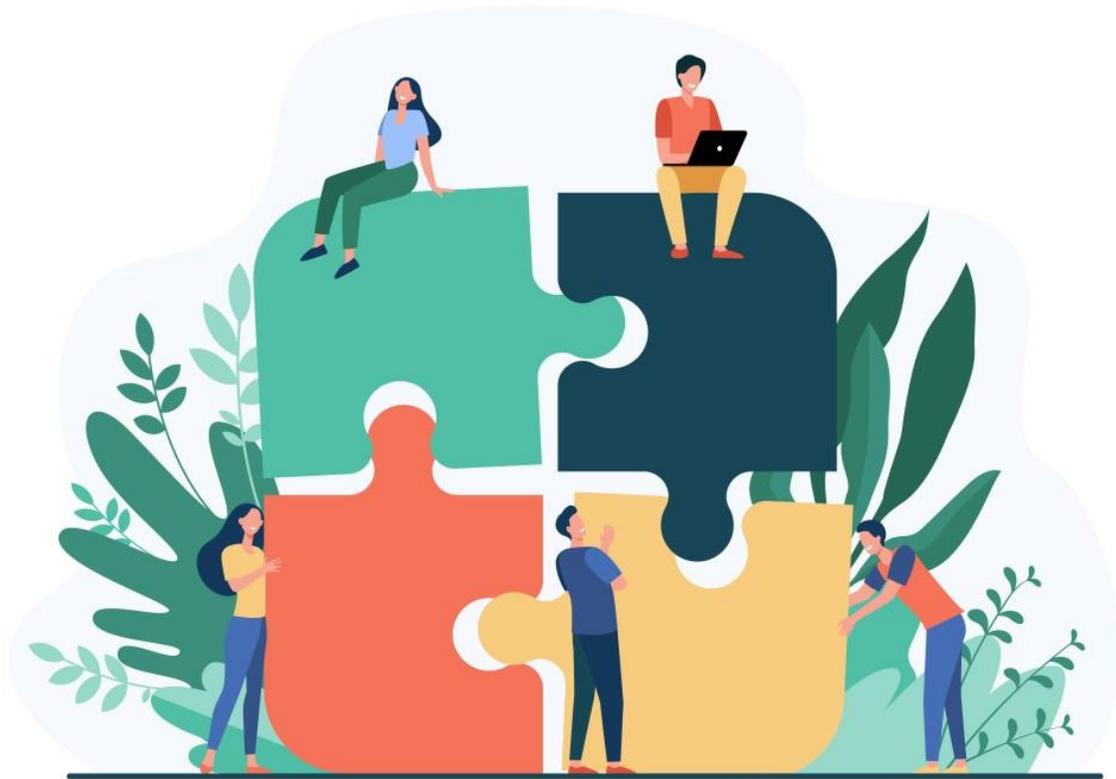


Programa de Integridad

Ingeniería SD EIRL



Versión 1.0

Fecha: 1 de marzo de 2024

Control de programa de integridad

Versión	Fecha	Preparado por	Aprobado por	CONTROL
1.0	1 marzo 2024	Karla A. Inostroza. Psicóloga Magister en Ámbitos sociales. Psicóloga Clínica Psicóloga Laboral. Empresa: CM Consultora.  CMCONSULTORA LTDA. Rut: 76.673.881-3	Daniel Eduardo Fuentealba Arias Representante legal de Ingeniería SD EIRL. Jefe de proyectos  INGENIERIA SD EIRL RUT: 76.300.658-1	Control 1

Tabla de contenido

Programa de Integridad	1
Tabla de contenido.....	3
1. Introducción	4
2. Objetivo del Programa de Integridad.....	5
3. Metodología	6
4. Derechos Humanos	7
5. Cumplimiento de Leyes y Ética Laboral.....	8
6. Ley 21.643: Tolerancia Cero	9
7. Mecanismo de Consultas y Denuncias	10
7.1 ¿A quién puedo consultar si tengo dudas sobre el código de ética y/o conducta?.....	10
7.2 ¿Qué debo hacer ante una conducta indebida o contraria al código de ética?	11
7.3 Modelo de denuncia interna.....	11
8. Plan de integración.....	12
9. Sanción	13
10. Conclusión	14

1. Introducción

Este programa busca la integración en el ambiente laboral, dado a que un factor crucial para el éxito y la eficiencia de cualquier organización que este dentro de las planificaciones de trabajar con un otro.

Nos referimos a el proceso de unir a los empleados desde diferentes ámbitos, ya sean desde su origen, sus habilidades sociales, éticas y de comprensión, como también desde sus experiencias en el ámbito laboral y de comunicación con los otros.

El mundo laboral, se ha vuelto cada vez más vertiginoso, y la tecnología ha impactado a pasos gigantescos, y esto ha traído nuevas formas de trabajar, y al mismo tiempo, resistencia en algunas ocasiones en la cohesión y colaboración en el ámbito de equipo laboral.

2. Objetivo del Programa de Integridad

El objetivo de nuestro programa de integridad es promover un ambiente de trabajo ético, transparente y respetuoso dentro de nuestra organización.

- ➔ Fomentar una cultura organizacional basada en la integración y la honestidad como también respeto mutuo entre empleados

- ➔ Garantizar que la organización cumpla con todas las leyes y regulaciones laborales, así como con cualquier otro requisito legal dentro de la industria.

- ➔ Promover un ambiente de trabajo seguro y saludable

3. Metodología

La metodología implementada estará basada en (a) definición de roles, (b) construcción de relaciones, (c) establecimientos de normas y expectativas; (d) desarrollo de habilidades comunicaciones; (e) fomentar confianza; (f) promoción de la diversidad e inclusión y (g) evaluación y retroalimentación continua.



4. Derechos Humanos

Según UNICEF 2024¹, los derechos humanos son normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos. Estos derechos rigen la manera en que los individuos viven en sociedad y se relacionan entre sí, al igual que sus relaciones con el estado de Chile y las obligaciones que tiene este con otras relaciones gubernamentales.

Las personas tienen la responsabilidad, así como también el hacer deber los valores y sus derechos. Por este motivo nuestra Ingeniería SD EIRL se compromete en que cuyos derechos se cumplan. Dado a que según UNICEF 204, comenta que ningún gobierno, grupo o persona individual, tiene como derecho el llevar a cabo ningún acto que vulnere los derechos de los demás.

¹ Para más información, recurrir a la página web de UNICEF. <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>

5. Cumplimiento de Leyes y Ética Laboral

Protección de datos de ámbito personal: Nuestra Ingeniería SD EIRL busca salvaguardar la información que identifica a nuestros empleados, para que no pueda ser utilizados con fines de manipulación y/o delitos, por lo que cualquier detalle que vincule a la persona con sus datos personales, estos están bajo resguardo.

Comunicación: Nuestra empresa trata de buscar una comunicación efectiva, clara y transparente, desde el respeto mutuo y valores. Este apartado es importante para que no existan o se disminuyan ciertos malos entendidos al momento de comunicar desde la jefatura hacia los empleados. Por lo que buscamos una comunicación horizontal, más que vertical.

Uso de equipos tecnológicos personales: No prohibimos el uso de equipos personales tales como; iPad, celulares, Tablet, airpods y/o cualquier utensilio de índole personal tecnológico que ayude a la persona para poder comunicarse con su ambiente personal y también laboral. Comprendemos que hoy en día la tecnología es parte de nuestro entorno social y laboral. Además, explicamos que el uso de estos equipos no debe impactar la productividad de las personas en el ámbito laboral.

Vestuario: Para nuestra Ingeniería SD EIRL cada trabajador y trabajadora es un representante de nuestra empresa, por lo que la apariencia y la imagen que refleja es

importante. No discriminamos en la forma de vestir ya sea por formas, colores y textura. Lo que buscamos como empresa es el uso adecuado en donde la exigencia es que sea acorde al ambiente laboral, donde cada persona transmita confianza en sí misma, con una imagen profesional y que esté acorde a las normas aceptable de vestimenta. Y por, sobre todo, que no exista discriminación por la forma de vestir.

Uso de drogas, armas y alcohol: está estrictamente que nuestros empleados lleguen en estado de embriaguez, como también portador de armas y drogas en el ambiente laboral

Actividades de tipo político-electorales: Nuestra empresa no está relacionada en temas electorales o políticos, sobre todo en relación a promociones de esta índole. Las reuniones son netamente relacionados a la jornada laboral. Por lo tanto, no desarrollados espacios para ninguna acción o actividad política y/o electoral

Respetamos y cuidado el medio ambiente: Cuidamos la energía apagando nuestras pantallas, y luces antes de salir de nuestros puestos de trabajo, si vemos que algún monitor queda prendido, nos hacemos cargo de que los aparatos electrónicos queden apagados, de esta manera también en el uso de la impresora y del papel a la hora de imprimir. También contamos con contenedores de reciclaje.

6. Ley 21.643: Tolerancia Cero

Según Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, en adelante BCN, ha actualizado el código de trabajo y otro cuerpo legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo².

- ➔ **Rechazo al acoso sexual;** Nuestra empresa rechaza cualquier acto de acoso sexual. Y la entenderemos desde la perspectiva en que cualquier persona que realice de forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentido por quien las recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en nuestra empresa.

- ➔ **Rechazo al acoso laboral;** Entenderemos el acoso laboral como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleado, o por uno, o más trabajadores, en contra de otros y otros, por cualquier medio, ya sea manifestándose una vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación. Además, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

- ➔ **Rechazo a la violencia en el trabajo por terceros ajenos a la relación laboral;** entendemos aquellas conductas que afecten a los trabajadores y trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

² Para más información sobre la nueva ley, ingresar a este link
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>

7. Mecanismo de Consultas y Denuncias

¿A quién puedo consultar si tengo dudas sobre el código de ética y/o conducta?

En primer lugar, este documento busca la orientación en ese tipo de situación, es por eso la importancia de que nuestros canales de comunicación sean efectivos.

Nuestra empresa tiene un encargado en el programa de integridad y el cumplimiento de este. Cual supervisará y realizará un comité de ética y conducta, como también informes y capacitaciones a todos los empleados, ya sean nuevo y/o antiguos. Donde la actualización será cada vez que se encuentre necesario (aproximadamente cada 6 meses). No obstante, la comunicación siempre será continua al momento de consultar, como también la accesibilidad a este.

- **Capacitaciones:** se implementan programas educativos para garantizar que el personal este informado sobre las regulaciones y las políticas internas, como también, cuales son los canales de comunicación al momento de requerir ayuda.
- **Supervisiones:** se monitorea de manera continua las operaciones y actividades de la empresa, con la finalidad de que el ambiente laboral sea grato. En caso de no ser así, y habría problemas relacionales se realizarán reuniones individuales y de empleados para observar cuyas situaciones y buscar soluciones.
- **Canales de denuncias:** nuestro canal de denuncia es a través del siguiente correo contacto@ingenieriasd.cl como también puede ser de manera presencial y privada con la encargada del programa de integridad o de recursos humano de nuestra empresa. **Encargada actual Carla Polanco Sanhueza y número de teléfono 9 77458901 y correo contacto@ingenieriasd.cl.**

7.1 ¿Qué debo hacer ante una conducta indebida o contraria al código de ética?

Los funcionarios y funcionarias están obligados a denunciar a las autoridades sobre aquellas conductas. Una vez que se tome conocimiento y la infracción del código de ética y normativa vigente, dicha denuncia será formalizada mediante una presentación de carácter confidencial, realizada personalmente por el/la funcionario/a, y/o su jefatura encargada.

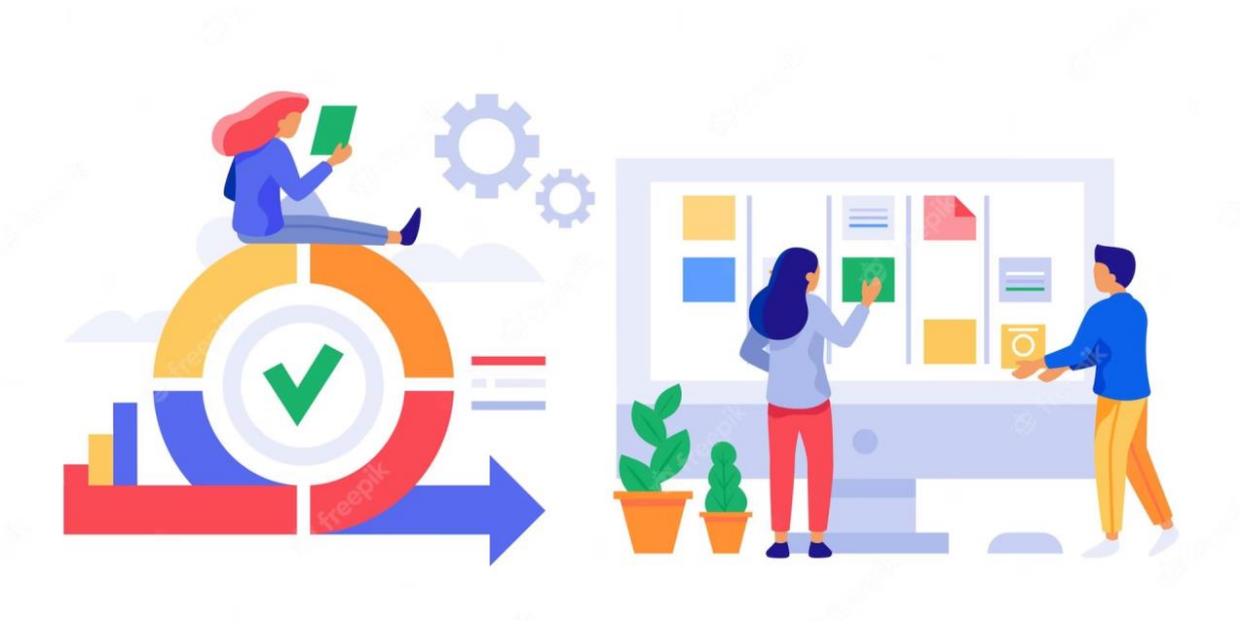
Todo esto con el objetivo de resguarda la efectividad y reserva de proceso de denuncia, estas se sustanciarán de acuerdo el modelo de denuncia de incumplimiento de instrucciones vigente.

7.2 Modelo de denuncia interna

Detalle del hecho	
Hora, lugar y ocurrencia	
Frecuencia del suceso	
Impacto emocional, físico, entre otros	
Otros aspectos importantes y relacionados al caso	

Se garantiza que este modelo será confidencial y secreto en el momento de la comunicación.

8. Plan de integración



Paso 1. Recopilar la información de los empleados.

Este tipo de actividad es una oportunidad perfecta en las reuniones para compartir y reforzar a nuestros equipos de trabajo. Tales aspectos como visiones, misiones y valores de cada uno y que los puedan compartir. También podemos observar cuáles son sus preocupaciones o dudas frente a situaciones de ámbito laboral y de compañerismo.

Paso 2. Definir la actividad de integración laboral

Con la información ya recopilada, es posible realizar actividades de integración laboral, tales como, salidas de trabajo, asesorías si es necesario, mentorías, entre otros.

Paso 3. Establecer métodos de análisis o evaluación de los resultados.

Es importante recalcar, que el paso 2 es importante, dado a que dichas dinámicas nos ayudan a identificar, cuáles son los aspectos a mejorar o mantener al momento de crear un

ambiente laboral de colaboración y de respeto. Y desde ahí, crear evaluaciones y hacernos una idea de cuan comprometidos están nuestras personas con la empresa.

Paso 4. Pedir Feedback

Cuidar de nuestros empleados es importante, es por eso la necesidad de pedir feedback de cada actividad o reunión que se realice, para así visualizar estas dinámicas y sean efectivas al momento de implementarlas, o tener que ajustarlas para las siguientes actividades.

Algunos métodos de feedback son la entrevista semiestructurada ejecutada a cada uno de los participantes, formularios de encuestas, reuniones de retroalimentación, entre otros.

Paso 5. Implementar los resultados

Al obtener los resultados, las evaluaciones y los aspectos que cada integrante. Podemos realizar y desempeñar reuniones quincenales, mensuales o trimestrales para observar cómo va el ambiente laboral. También las posibles evaluaciones de desempeño pueden ser periódicas, como también las encuestas de compromisos.

Todo este plan de acción, es con la finalidad de que nuestro programa de integridad sea efectivo y pueda ir mejorando cada día, según las normas y reglamentos internos de nuestra empresa, como también los códigos de ética que establece nuestro gobierno de Chile.

9. Sanción

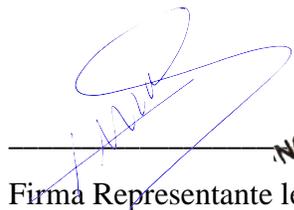
Las tomas de decisiones frente a las sesiones son necesarias y nuestra empresa se compromete en que una vez que compruebe y se acoge la denuncia, la jefatura y/o gerencia de la empresa, observara el grado de responsabilidad del infractor y el impacto que este ocasionaría a la persona afectada, como también al equipo de trabajo y/o terceros involucrados. Estas sanciones pueden ser desde una amonestación verbal, una carta de amonestación o la desvinculación de la empresa, atendiendo la naturaleza y gravedad de la falta.

10. Conclusión

Queremos finalizar este programada, comentando que es de suma importancia la expansión y la visualización de este programa a nuestros empleados, como también en las diferentes jefaturas y/o usuarios.

Podemos identificamos varios aspectos importantes, tales como los códigos de concitas, las políticas y procedimiento, la necesidad de crear una formación y capacitaciones sobre el programa de integridad, para así implementar canales de denuncia, donde sean claras y precisas.

Pero por sobre todo la importancia de la comunicación constante y continua entre nosotros para ir observando el ambiente laboral y mejorar al mismo tiempo la integración de cualquier persona a nuestro equipo de trabajo.



INGENIERIA SD EIRL
RUT: 76.300.658-1

Firma Representante legal