



# AREANDINA

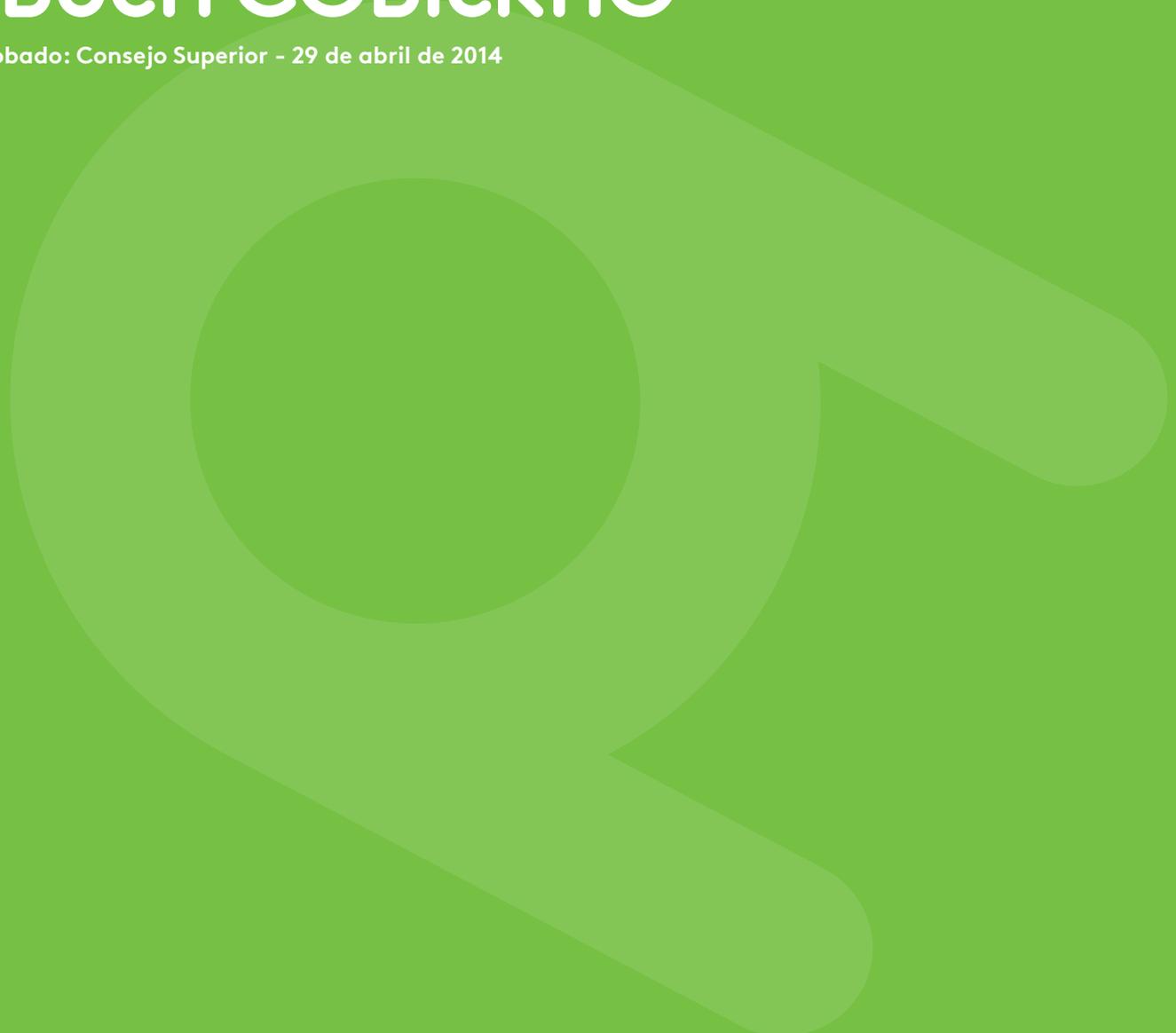
## CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Comité Institucional de Ética en Investigación

Aprobado: Consejo Superior - 29 de abril de 2014

# AREANDINA CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Aprobado: Consejo Superior - 29 de abril de 2014





# ACUERDO NO. 021

(29 de Abril de 2014)

Por el cual se expide el **Código de Ética y Buen Gobierno** de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA** y se crea el Comité Institucional de Ética en Investigación.

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA**, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial de la contenida en el literal (d) del artículo 37 de los Estatutos, y **CONSIDERANDO:**

Que la Fundación **Universitaria del Área Andina** a lo largo de su existencia ha consolidado el propósito humanista que inspiró su creación, logrando interiorizar los valores señalados por sus fundadores, en una Institución de Educación Superior que en un proceso de mejoramiento continuo y de fortalecimiento de la cultura institucional, considera necesario la elaboración del Código de Ética, Buen Gobierno y buenas prácticas que comienzan a desarrollarse en el mundo académico.

Que el **Código de Ética y Buen Gobierno**, contribuirá al mejoramiento de las relaciones humanas al interior y exterior de la Institución, mediante la aplicación de una moderna metodología de autorregulación y autoconstrucción, en razón a que ha sido una decisión autónoma y voluntaria de las directivas y de una convicción Institucional, y de autoconstrucción porque se ha convocado la totalidad del talento humano y procedido a conocer el criterio de sus empleados sobre las conductas y situaciones susceptibles de perfeccionamiento ético.

Que este Código tiene un **enfoque aspiracional y no sancionatorio**, en este sentido se espera que el talento humano propenda por propósitos de excelencia, disposiciones motivantes para realizar las tareas de la manera más óptima y para que cada empleado reflexione e interiorice el mejoramiento de su desarrollo personal y el fortalecimiento de su carácter.

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° de la **Resolución 8430 de octubre 4 de 1993 emanada del Ministerio de Salud** "Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación" las instituciones que vayan a realizar investigación en humanos, deberán tener un **Comité de Ética en Investigación**, encargado de resolver todos los asuntos relacionados con el tema.

Que se hace necesario constituir un ente colegiado que se encargue de revisar, aprobar y vigilar el desarrollo de los protocolos de investigación propuestos en la Fundación y que estos estén ceñidos a la reglamentación nacional e internacional referente a la protección de los derechos y normas éticas de los seres humanos y los animales sujetos a investigación.

Que de conformidad con lo dispuesto en el literal d) del artículo 37 de los Estatutos de la Fundación, corresponde al Consejo Superior expedir los reglamentos y los demás que sean necesarios para el funcionamiento de la entidad.

Que el Consejo Superior en la sesión del 25 de marzo y 29 de abril de 2014, analizó y considero necesario la expedición del Código de Ética y Buen Gobierno de la Fundación y la creación del Comité Institucional de Ética en Investigación.

Que con base en lo expuesto, **ACUERDA:**

## TÍTULO PRIMERO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

### 1 CAPÍTULO APROBACIÓN, MISIÓN, VISIÓN, VALORES Y PRINCIPIOS

**Artículo 1.** Aprobación: Aprobar y expedir el Código de Ética y Buen Gobierno de la Fundación Universitaria del Área Andina.

**Artículo 2.** Definiciones: Teniendo como base el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y en el Plan de Desarrollo Institucional, se reafirma en el presente capítulo las siguientes definiciones estratégicas:

- **La Institución:** La Fundación Universitaria del Área Andina es una Institución de Educación Superior de carácter universitario que propicia la formación integral del ser humano y el desarrollo de su personalidad y cuyo objetivo principal es la formación, perfeccionamiento y actualización de profesionales, en los campos de acción en los que se desarrolla, en la investigación, la extensión y el servicio a la comunidad, con sujeción a los principios establecidos en los estatutos de la misma.
- **Misión:** Contribuir al desarrollo sostenible económico, social y ambiental con calidad, pertinencia e innovación, mediante la generación, transferencia y aplicación de conocimiento y la formación integral y permanente de personas, desde un enfoque humanista, emprendedor, responsable y de pensamiento crítico y reflexivo.

● **Visión:** Universidad de clase mundial, alegre y humanista, con impacto en todas las regiones de Colombia, reconocida nacional e internacionalmente como gestora de transformación social.

● **Valores Institucionales:**

● **Excelencia:** Buscamos proactivamente alcanzar las más altas calidades en nuestro quehacer tanto individual como colectivo, con sentimientos que nos inspiran para ser mejores y desear convertirnos en personas disciplinadas, cultas, éticas y sobresalientes.

● **Innovación:** Promovemos y facilitamos sistemáticamente, procesos de aprendizaje individuales y organizacionales para evolucionar a nuevas estructuras de pensamiento y generar procesos y prácticas de creación de valor para sus grupos sociales objetivo y el entorno, con resultados inspirados en sueños y utopía.

● **Respeto:** Reconocemos y garantizamos los derechos y deberes individuales y colectivos. Aceptamos y valoramos el derecho a ser diferentes, para favorecer un ambiente de sana convivencia, pluralidad y tolerancia.

● **Responsabilidad:** A nivel individual, colectivo e institucional, estamos comprometidos con la sociedad en dar cumplimiento a sus mandatos misionales. Reflexionamos, orientamos, valoramos y asumimos las consecuencias de nuestros actos, para afrontarlas de manera propositiva e integral.

● **Liderazgo:** Influyimos proactiva y positivamente en las personas para fortalecer el desarrollo de una concepción humanista del ser humano, para formar integralmente personas con sensibilidad social, capaces de ver más allá de lo evidente y de analizar las causas y consecuencias de lo que le rodea, que piensan y actúan en pro del bienestar de la sociedad y están comprometidos con la mejora de su entorno.

● **Transparencia:** Actuamos con honradez, visibilidad e integridad para garantizar procesos de confianza, seguridad y respaldo.

● **Solidaridad:** Hacemos nuestras las necesidades, los intereses y las expectativas de la comunidad interna y externa, con prácticas socialmente responsables, aportando las capacidades individuales, grupales e institucionales para el bienestar colectivo. Entendemos y valoramos que el ser humano es social por naturaleza y como tal debe desarrollarse en interacción con otros seres humanos.

● **Servicio:** Generamos procesos creativos con calidad y valor agregado diferenciado, para impactar positivamente y contribuir al desarrollo de sus grupos sociales objetivo.

● **Identidad:** En todas nuestras actuaciones estamos comprometidos con el Pensamiento Fundacional, siempre velando por dejar en alto el nombre de la Fundación Universitaria del Área Andina y tomando como propios los valores y los propósitos estratégicos institucionales, llevando a cabo todas nuestras acciones con orgullo y pasión.

● **Felicidad:** Promovemos y facilitamos conductas y comportamientos que inspiran sentimientos de alegría, de amor y de esperanza en un futuro siempre mejor.

- **Efectividad:** Trabajamos equilibradamente con eficiencia y eficacia, haciendo la mejor utilización de los recursos en todas nuestras actuaciones y asegurando el logro de los propósitos institucionales, con criterios de sostenibilidad.

- **Principios Institucionales:**

- Promovemos el desarrollo de una concepción humanista que integra y armoniza las diferentes dimensiones del desarrollo del ser humano con la ciencia, la técnica y la tecnología.

- Cumplimos con los fines institucionales en un ambiente de valores y convivencia familiar regido por la universalidad, la libertad, la tolerancia, el respeto, la pluralidad, la felicidad y el emprendimiento.

- Propendemos por el respeto a la dignidad de las personas y por los derechos humanos.

- Promovemos la libertad de enseñanza, de aprendizaje, de creatividad, de innovación de investigación, de cátedra y de reflexión crítica.

- Brindamos formación integral que comprende personas y ciudadanos ejemplares y profesionales excelentes.

## 2

## CAPÍTULO

### TALENTO HUMANO DE LA INSTITUCIÓN

**Artículo 5.** Selección del talento humano: El ingreso y promoción de los servidores de la Institución, deberá efectuarse mediante procedimientos transparentes basados en el mérito, la aptitud, la evaluación de desempeño, los antecedentes académicos y laborales y especialmente en el carácter, integridad y valores del candidato y con su potencial de compromiso con los fines del servicio de la Institución.

La Institución ejerce la selección del talento humano sin tener en cuenta raza, religión, sexo, orientación sexual, edad, nacionalidad y discapacidades.

**Artículo 6.** Respeto y dignidad: La Institución propiciará un ambiente laboral de permanente respeto y trato digno a todo su talento humano y de motivación para el mejoramiento personal y profesional continuo y en donde se valore el desempeño en términos de vocación, excelencia y resultados.

El respeto en la Institución se manifiesta en una conducta amable, cordial, cálida, considerada, sensible y empática entre compañeros de trabajo, ya sean superiores, iguales o subordinados y comprende sus actividades laborales y personales.

La cultura organizacional de respeto es una prioridad institucional que considera que las

conductas de irrespeto, descortesía, incivilidad y malas maneras perjudican a la Institución en su convivencia y afectan la productividad, el desempeño, la motivación, la creatividad y la cultura de felicidad y alegría entre compañeros de trabajo.

**Artículo 7. Acoso laboral y sexual:** Acorde a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, la Institución promoverá que cada directivo y empleado actuará para garantizar el respeto y dignidad que se merecen todos los empleados y asumirá una posición rigurosa de rechazo total a todas aquellas conductas abusivas, intimidantes o degradantes que atenten sistemática y reiteradamente contra la dignidad o integridad física o psíquica de un empleado o estudiante y con las cuales se ponga en riesgo su salud mental y física, su estabilidad laboral y su felicidad personal y de trabajo.

También se rechazará todo acoso surgido en las relaciones de la Institución con personas integrantes de los grupos de interés o grupos sociales objetivo.

Se constituirán los Comités de Convivencia Laboral en las sedes y seccional como medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo (Resolución Ministerio de Trabajo 652 de 2012)

Los empleados que crean haber sido víctimas de acoso deben notificar el caso a dicho comité, el cual deberá surtir el procedimiento establecido para tal efecto y elevar las recomendaciones necesarias a la alta dirección y a la Dirección Nacional de Gestión y Desarrollo Humano.

En el caso de estudiantes el Consejo Académico será la instancia que recepcionará los casos mediante carta dirigida a la presidencia del mencionado cuerpo colegiado y tomará la decisión respectiva.

En ambos casos, estos temas serán investigados con imparcialidad y tratados sin violar la política de confidencialidad.

De igual forma son prohibidas cualquier tipo de represalias contra cualquier persona que reporte una conducta de estas o que realice aportes a la investigación de las mismas.

**Artículo 8. Derechos humanos:** La Institución apoya y respeta la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia y se asegurará de que sus actitudes no sean cómplices de la vulneración de los mismos. La Institución se ha adherido al Pacto Global de Naciones Unidas para organizaciones privadas y como tal asume el compromiso de cumplir los principios aquí descritos.

**Artículo 9. Responsabilidad de directivos, jefes y empleados:** Todo acto, conducta o decisión de un directivo, jefe o empleado tiene el potencial de comprometer la reputación institucional o corporativa. Parte importante de la excelencia de la gestión dependerá de la responsabilidad personal asumida por cada empleado, entendida como la conciencia de responder por las consecuencias de la conducta.

Las máximas autoridades colegiadas, el Rector Nacional, los Rectores de sede y seccional, jefes y supervisores que ejerzan autoridad tendrán la responsabilidad de dar ejemplo ético,

estimular a sus subordinados en un desempeño ético y velar porque en su área de responsabilidad se cumpla cabalmente la política ética.

**Artículo 10.** Trabajo en equipo: Más allá de las funciones y responsabilidades individuales, será necesario para cumplir con los fines de excelencia del servicio, la integración de los servidores para atender tareas generales o específicas, ya sea en equipos de trabajo pequeños o medianos, teniendo siempre presente el equipo mayor de trabajo constituido por la totalidad del talento humano de la Institución.

El trabajo en equipo se desarrollará con base en los Valores Institucionales compartidos y en una disposición de compromiso y cooperación entre colegas que actúan unificadamente para beneficio de la Institución y de la sociedad.

Un trabajo en equipo de excelencia contribuirá al desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros del equipo.

**Artículo 11.** Conflictos de interés: El interés mayor que deberá orientar la conducta y gestión del talento humano es el interés de la Institución y ello significa una disposición de lealtad total que no admite su división en beneficio de intereses personales o financieros de los empleados que comprometen la integridad, justicia e imparcialidad de la gestión administrativa.

Por ello, los empleados deberán evitar los conflictos de interés y declararse impedidos para actuar en trámites y decisiones en los que tengan un interés personal o financiero, o donde el interés provenga de su cónyuge o compañero(a) permanente, o sus parientes en los grados de consanguinidad o afinidad previstos en las normativas oficiales de la Institución, o sus socios de hecho o de derecho.

Cada servidor tendrá la responsabilidad de informar sobre toda situación real o potencial de conflictos de interés a su jefe inmediato, o la instancia que haga sus veces, con el fin de adoptar la decisión que haga prevalecer los intereses de la Institución.

**Artículo 12.** Regalos y favores: Los directivos y empleados no podrán aceptar, ofrecer o solicitar regalos, dádivas o gratificaciones que puedan comprometer la transparencia e imparcialidad de sus decisiones.

Ante la duda sobre si un regalo, favor u otro beneficio personal es apropiado o inapropiado, el empleado deberá consultar a su jefe inmediato y así asegurarse de que el regalo o favor es procedente y de que no influirán indebidamente sus decisiones.

**Artículo 13.** Publicidad y confidencialidad: La Institución velará por el derecho de los miembros de la comunidad universitaria al acceso a la información institucional y garantizará los principios de publicidad y transparencia. Sin embargo, y dado que se trata de una entidad de naturaleza privada y competitiva, le señalará la información y los documentos sobre los cuales se debe guardar rigurosa reserva en los mejores intereses de la Institución.

Los empleados tienen el deber de proteger toda información que sea propiedad de la Institución o entregada por otra entidad a la misma. Toda información confidencial es propiedad exclusiva de la Institución.

La información no puede ser utilizada por ningún empleado exceptuando casos relacionados con el desempeño de sus labores para la operación de la Institución. Así mismo, los miembros de la comunidad deben notificar a la Institución si tienen conocimiento de uso o posesión no autorizada de cualquier Información. La desvinculación de un empleado, le exige entregar la totalidad de la documentación e información institucional inherente a su función.

**Artículo 14. Imparcialidad política:** La Institución se abstendrá de participar con su apoyo o recursos en las actividades electorales de partidos, organizaciones o movimientos políticos. No realizará proselitismo político o electoral a favor de estas organizaciones o sus candidatos, ni contribuirá al financiamiento de dichas organizaciones.

Los dirigentes o candidatos de los partidos o movimientos políticos podrán exponer ante la comunidad universitaria su ideología y propuestas electorales, dentro del marco del derecho a la información y del conocimiento académico.

**Artículo 15. Información y comunicación:** La información y la comunicación son recursos indispensables para la buena gestión de la organización y contribuyen al mejoramiento continuo y funcionamiento armónico de la Institución. Todos los miembros de la comunidad universitaria deberán tener acceso pronto y oportuno a la información institucional. Tanto la comunicación interna como la externa tienen un alto valor corporativo.

Las declaraciones públicas sobre decisiones y políticas de la Institución serán competencia exclusiva del Rector Nacional o del directivo delegado por el mismo. Por lo tanto si algún empleado, en algún momento es contactado por algún miembro de la prensa, debe dirigirlo directamente al Director de Comunicaciones o al Rector Nacional, debido a que la Institución se esfuerza constantemente por presentar una imagen consistente y positiva al público

Las redes de información se usarán exclusivamente en actividades laborales, y no se podrán utilizar para acceder, recibir o transmitir contenidos ilegales, degradantes, inapropiados, desleales, ofensivos o que comprometan la política de confidencialidad de la Institución.

La página Web de la Institución deberá estar permanentemente actualizada para beneficio de todos los grupos de interés.

**Artículo 16. Comunicación abierta:** El aporte de los empleados es muy valioso para la Institución. Si algún empleado considera adecuado hablar acerca de alguna decisión, procedimiento, práctica, o tema de interés, existe un canal de comunicación para dar a la administración oportunidad para resolver estos temas el cual inicia con el jefe inmediato, seguido de la Dirección Nacional de Gestión y Desarrollo Humano y por último el Rector de Sede o Seccional.

**Artículo 17. Balance trabajo - familia:** La Institución considera la vida familiar de sus servidores como un alto valor que incide en el rendimiento laboral y por ello adoptará un conjunto de políticas y programas tendientes a conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral. Se entiende el balance trabajo – familia como un contenido esencial del humanismo que orienta a la Institución y como una ventaja competitiva que genera mayor compromiso, motivación y lealtad.

**Artículo 18. Nepotismo:** Es del conocimiento de la Institución que los empleados son una fuente excelente para contratación de nuevo personal y alienta a todos los colaboradores a

referir candidatos para vacantes.

La Institución no prohíbe la contratación de familiares de empleados, siempre y cuando se asegure que no estén en cargos relacionados jerárquicamente de forma directa o indirecta, o en posiciones que influyan en el salario o carrera el uno del otro.

**Artículo 19.** Alcohol y drogas: La vida universitaria es incompatible totalmente con el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas. Por excepción se admitirá el consumo de drogas con prescripción médica y el consumo de licores en cantidades moderadas en eventos sociales autorizados.

**Artículo 20.** Seguridad en el lugar de trabajo: La integridad mental y física de los empleados, estudiantes y docentes es una prioridad que compromete la adopción de unas políticas de seguridad y sanidad que comprendan una serie de reglas, procedimientos, prácticas y prevenciones de seguridad en el ámbito laboral.

La comunidad educativa deberá estar oportunamente informada del mapa de riesgos que eventualmente puedan afectar su seguridad integral y la de las instalaciones y equipos de la Institución y se espera de todos la debida cooperación para reportar con inmediatez a los correspondientes jefes toda situación de práctica insegura o susceptible de convertirse en un accidente.

**Artículo 21.** Cero corrupción: La transparencia en la gestión es uno de los valores básicos de la Institución y será esencial para combatir todo intento de corrupción.

Los empleados, docentes, investigadores, estudiantes y proveedores protegerán la integridad moral de la Institución y su reputación mediante el alto propósito ético de "cero corrupción".

Toda conducta o tentativa de venalidad de una función o decisión que busque el aprovechamiento cuestionable de intereses particulares y que afecten el interés público y el principio de igualdad en perjuicio de la ética, deberá ser denunciada ante las directivas para que se adopten inmediatamente las medidas disciplinarias y se restablezca la vigencia de la ética y transparencia.

Los directivos, jefes, decanos y directores de programa ejercerán la debida supervisión sobre las labores y actividades de su equipo de trabajo y responderán por omisión cuando no adopten las medidas o correctivos ante gestiones de dudosa transparencia.

La comunidad universitaria es consciente de la gravedad de los actos de corrupción y sus consecuencias de aplicación de las leyes penales que comprometen la libertad y el honor de los responsables.

**Artículo 22.** Cuidado de los activos, bienes y equipos: Los activos, bienes, equipos y recursos de la Institución serán conservados, cuidados y protegidos debidamente y su utilización procederá con fines exclusivamente institucionales.

Patentes, derechos sobre patentes, derechos de autor, derechos de marca y derechos de secretos comerciales, son propiedad de la Institución, así como cualquier invención, descubrimiento, programa, diseño, desarrollo, mejora, proceso, sistema, metodología, datos, técnica, o cualquier otro instrumento o producto de trabajo, creado, descubierto o concebido por un

empleado.

El uso de internet dentro de la Institución, así como del sistema de correo electrónico institucional debe ser por razones de ejecución de labores. Por lo tanto la Institución se reserva el derecho de monitorear y acceder a cualquier asunto creado, enviado, recibido y consultado desde su cuenta de correo electrónico, o en la red institucional en general.

Cada empleado es responsable de los mensajes enviados desde su cuenta de correo electrónico. Así, es deber de cada colaborador proteger la clave de su cuenta y no compartirla con nadie.



## CAPÍTULO

### RELACIONES CON LOS GRUPOS SOCIALES OBJETIVO

**Artículo 23.** Responsabilidad social: Las relaciones de la Institución con los grupos sociales objetivo o de interés se desarrollarán dentro del marco del principio tutelar de la responsabilidad social, lo cual significa que sus decisiones, políticas y actividades no perjudicaran el entorno social, económico, ambiental y sostenible de la sociedad en general.

**Artículo 24.** Diálogo con los grupos sociales objetivo: Una parte esencial del compromiso de la Institución es la de promover un diálogo permanente con todos los grupos sociales objetivo y la de asumir la obligación ética de las implicaciones de todas sus decisiones y actuaciones sobre los mismos.

Este diálogo equivale a un sistema de evaluación de todos los intereses involucrados en una decisión o gestión, buscando siempre las relaciones más benéficas y positivas para todos los intereses comprometidos.

Con sus grupos sociales objetivo o grupos de interés se tendrá la transparencia de efectuar todos los esfuerzos razonables para prever posibles consecuencias y adoptar medidas socialmente responsables para evitar actos injustificados que afecten otros intereses.

**Artículo 25.** Los estudiantes: La principal misión de la Institución es la de formar y capacitar integralmente a sus estudiantes en su desarrollo personal y profesional, para que contribuyan al progreso y felicidad de la sociedad. Por ello la Institución se compromete con los estudiantes a:

- Garantizar cabalmente sus derechos reconocidos en el Reglamento Estudiantil.
- Promover y estimular el cumplimiento de sus deberes al tenor del Reglamento Estudiantil.

- Garantizar el ejercicio de la libertad de cátedra mediante la cual el estudiante goza de la prerrogativa de expresar libremente sus opiniones y conceptos y de ser escuchado por sus profesores dentro de un marco de respeto mutuo.

- Ser tratado bajo el imperativo del principio de igualdad y sin discriminación alguna.

- Crear instancias y espacios de participación democrática en aras de sus mejores intereses y los de la Institución

- Cumplir transparentemente la oferta académica ofrecida a los estudiantes.

- Dar formación integral que comprenda tanto el desarrollo personal y de autoconocimiento, como el desarrollo profesional.

- La formación y capacitación deberá incluir competencias tanto emocionales como éticas, así como habilidades y conocimientos propios de la respectiva profesión.

- Atender y tramitar oportunamente sus quejas, reclamos, peticiones sugerencias con relación a la calidad de la educación, a la revisión de sus evaluaciones o calificaciones y en general a todo lo que propenda por el mejoramiento de la vida universitaria.

- Prestar el servicio de tutoría en asuntos de vida personal y vida académica.

- Protegerlos de toda tentativa de acoso personal, académico o sexual.

- Facilitar las actividades de ejercicio físico y de prácticas deportivas.

- Disponer de instalaciones físicas y tecnologías adecuadas para sus labores.

- Acompañar las dificultades de financiamiento de la matrícula y hasta donde sea posible, intentar fórmulas y nuevas alternativas.

- Vincular a sus padres a programas de formación, capacitación y desarrollo personal

- Convocar al estudiantado a sus programas de responsabilidad social.

- Organizar actividades de formación, capacitación y actualización con los egresados

- Enriquecer el ambiente estudiantil fortaleciendo factores de convivencia, cooperación, crecimiento personal y profesional.

**Artículo 26.** Los docentes e investigadores: Las labores de docencia e investigación son funciones esenciales de la academia y de su calidad dependerá significativamente la excelencia del servicio de educación superior. Por ello la Institución se compromete con sus docentes e investigadores a:

- Fortalecer relaciones de cooperación y armonía con los empleados administrativos.

- Formalizar con sus docentes e investigadores el compromiso de adoptar el Código de

## Ética y Buen Gobierno de la Institución como cláusula contractual.

- Divulgar el Reglamento Docente, para su adecuado cumplimiento.
- Dar participación mediante la escogencia democrática de sus representantes en los órganos universitarios indicados en los estatutos y reglamentos.
- Valorar tanto su conocimiento como su experiencia.
- Garantizar su libertad de cátedra.
- Tramitar sus quejas, reclamos y sugerencias.
- Facilitar canales de comunicación con los directivos académicos.
- Promover y apoyar su mejoramiento permanente en su condición docente.
- Procurar políticas salariales y prestacionales dignas y decorosas.
- Mediar cuando sea necesario en las diferencias o conflictos con los estudiantes dentro del principio de imparcialidad.
- Estimular a los docentes altamente evaluados por los estudiantes.
- Promover que sean actores beneficiados de sus convenios internacionales.
- Procurar las mejores instalaciones y logística para el cumplimiento de su función.
- Brindar oportunidades de carrera docente y promoción.

**Artículo 27.** El gobierno corporativo: “El gobierno corporativo constituye un sistema de dirección, gobernabilidad y control, fomento, acompañamiento y prospección estratégica que garantiza la sostenibilidad académica, financiera, administrativa, presupuestal, de imagen y posicionamiento de la marca y prestigio de la Fundación Universitaria del Área Andina.” (Acuerdo 018 del 28 de junio de 2011).

El gobierno de la Institución se dispersa en distintas instancias de poder que impiden su concentración, la pluralidad de órganos se expresa en una estructura corporativa de gobierno en donde coexisten sistémicamente la Asamblea General, el Consejo Superior, el Comité de Desarrollo Institucional, el Consejo Académico, el Rector Nacional y los Rectores de Sedes y Seccionales, y ésta pluralidad de instancias de poder se convierten en garantía del ejercicio de los derechos de los distintos actores de la comunidad universitaria.

El buen gobierno universitario comprende altos principios y propósitos, reglamentos, normativas, procedimientos, buenas prácticas y una ética organizacional que promueva responsabilidad, respeto, compromiso, confianza, convivencia, felicidad y así propiciar que la Institución sea gobernada y conducida eficientemente hacia sus altos objetivos de una educación superior óptima. Con base en lo manifestado, la Institución en su conjunto se obliga con el Gobierno Corporativo a:

- Motivar permanentemente en la creación de valor en todos sus procesos en el corto, mediano y largo plazo, esto es, en la estabilidad y sostenibilidad misma coherente con el interés de los órganos que conforman el gobierno corporativo así como de los demás grupos de interés

- Declarar la transparencia en la gestión integral de la Institución

- Que le sea divulgada adecuada y oportunamente la información relativa al funcionamiento de la Institución.

- Que se realice periódicamente el inventario de riesgos de la operación de la Institución y los planes de acción para el tratamiento de los mismos.

- Estructurar un plan general para el manejo de crisis con el propósito de brindar directrices sobre cómo abordar diversas situaciones y reducir su impacto negativo.

**Artículo 28.** Los proveedores: Las relaciones con los proveedores y contratistas tendrán como base mutuos valores de respeto, responsabilidad y transparencia y especialmente de confianza de que los bienes y servicios ofrecidos son de reconocida calidad y amparados por convenidas garantías. En el desarrollo de dichas relaciones la Institución se compromete a:

- Garantizar condiciones de contratación que comprendan criterios de adjudicación objetivos, técnicos y del mejor interés económico mediante el examen riguroso de los diferentes requisitos establecidos para tal fin.

- Descalificar toda oferta en que sea manifiesta la intención de obtener la decisión de adjudicación mediante soborno, corrupción y/o conflictos de interés y pretender así agravar la integridad y transparencia de la Institución.

- Cumplir cabalmente sus compromisos y obligaciones contractuales y esperar lo propio de los proveedores y contratistas

- Trabajar mancomunadamente con los proveedores y contratistas para el fomento de actividades que motiven la adopción de sus propios códigos éticos y de criterios de sostenibilidad social y ambiental en sus diferentes procesos.

- Contratar con proveedores que compartan sus valores Institucionales y nuestra ética organizacional.

- Formalizar con sus proveedores el compromiso de adoptar el Código de Ética y Buen Gobierno de la Institución como cláusula contractual.

- Privilegiar a los proveedores que en sus políticas adopten los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas aplicadas a las áreas de Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción.

**Artículo 29.** Los empleados. La Institución busca el compromiso y lealtad de los empleados como factor clave para el éxito en sus actividades académicas y administrativas. En ese orden de ideas además de las responsabilidades consignadas en el presente Código de Ética y Buen

Gobierno, la Institución se compromete con sus empleados a:

- Promover una vida laboral de respeto, dignidad, felicidad y alegría que repercutirá en una mejor calidad de vida.
- Procurar una política salarial y prestacional que coadyuve al bienestar presente y futuro del empleado y su núcleo familiar
- Formalizar con sus empleados el compromiso de adoptar el Código de Ética y Buen Gobierno de la Institución como cláusula contractual
- Fortalecer y fomentar las Buenas prácticas laborales adoptadas en su modelo de Responsabilidad Social.
- Adoptar en la vida universitaria políticas y medidas de seguridad que protejan la vida e integridad de empleados, docentes y estudiantes.
- Procurar las mejores instalaciones y logística para el cumplimiento de su función.
- Conciliar con el empleado las alternativas que mejor se acomoden a su desempeño y que no interfieran negativamente en los resultados esperados.
- Brindar oportunidades de carrera y promoción de cargos dentro la Institución.
- Estimular a los empleados altamente evaluados.
- Tramitar sus quejas y reclamos.

**Artículo 30.** Las familias: La familia de los empleados y estudiantes representa un valor esencial que merece la mayor consideración por todo lo que representa en la felicidad y calidad de vida de las personas y por ello la Institución se compromete a:

- Establecer una política de balance trabajo – familia para sus empleados.
- Ofrecer seminarios, conferencias y talleres de capacitación y formación a la familia de los empleados y estudiantes.
- Realizar actividades culturales y lúdicas para cultivo y recreación de las familias.
- Procurar fórmulas y alternativas de financiamiento del valor de las matrículas de sus hijos estudiantes.
- Proporcionar servicio de tutoría a sus hijos estudiantes en asuntos personales y académicos.
- Garantizar el acceso a las notas o calificaciones de sus hijos estudiantes en las condiciones previstas en los reglamentos de la Institución.

- Facilitar el acceso a la información institucional pertinente y a las diferentes actividades universitarias.
- Atender debidamente las solicitudes de reunión con empleados académicos o administrativos.
- Tramitar sus quejas y reclamos.

**Artículo 31.** La competencia: Se asume la competencia leal como un imperativo ético que deriva en decisiones y actividades de clara responsabilidad en el mercado de la educación superior y por ello la Institución se compromete a:

- Salvaguardar la información propietaria de sus competidores en los servicios de educación superior y rechazar todo procedimiento irregular y éticamente cuestionable en el acceder a dicha información.
- Rechazar categóricamente ofrecimientos indebidos y desleales de suministro de información reservada perteneciente a sus competidores.
- Desarrollar prácticas de mercado verdadero, transparente, ético y de buena fe.

**Artículo 32.** El Estado: Como institución de educación superior sujeta a la inspección y vigilancia de las autoridades estatales, la Institución se compromete con el Estado a:

- Gestionar la prestación del servicio público de educación superior dentro del principio de función social indicado en la Constitución Política.
- Cumplir y ejecutar las leyes y sus normas reglamentarias sobre educación superior.
- Trabajar corresponsablemente con el Estado en el propósito de mejoramiento permanente del servicio de educación superior con sujeción al principio de la autonomía universitaria.
- Atender oportunamente los requerimientos, peticiones y citaciones que hagan las autoridades estatales educativas en razón de su función de inspección y vigilancia.
- Contribuir a las finalidades constitucionales del Estado mediante la prestación de un servicio público de educación superior de excelencia.
- Cumplir las políticas públicas sobre educación superior.
- Mantener un diálogo edificante con las instancias educativas nacionales e internacionales para propender por el mejoramiento de la calidad de la educación y por las condiciones más favorables para la prestación del servicio.
- Suministrar diligentemente la información de la institución que requieran las autoridades estatales.
- Cumplir en su condición de persona jurídica todas las obligaciones legales y reglamen-

tarias exigidas por otras autoridades estatales.

**Artículo 33.** La comunidad: El servicio público de la educación superior representa un componente esencial del progreso y convivencia de la sociedad y de su excelencia y calidad dependerá, en buena parte, la prosperidad de los pueblos y la felicidad pública y por ello la Institución se compromete con la comunidad a:

- Ofrecer a los distintos grupos de la sociedad una educación superior de excelencia que sirva los mejores intereses de la comunidad.
- Mejorar permanentemente la calidad académica de sus programas para beneficio del conjunto de la sociedad.
- Aumentar paulatinamente la cobertura del servicio de educación.
- Desarrollar cooperadamente con las comunidades, programas de responsabilidad social en beneficio de distintos sectores de la sociedad.
- Establecer convenios con entidades estatales para desarrollar programas y actividades de beneficio social.
- Desarrollar líneas de investigación orientadas al mejoramiento de la sociedad.
- Procurar especiales condiciones de favorabilidad para el acceso o admisión de estudiantes provenientes de todos los estratos sociales bajo el principio de equidad social.
- Consolidar su reputación institucional.

**Artículo 34.** El medio ambiente: La Institución acoge como parte esencial de su filosofía educativa y de su gestión la protección ambiental en general y la de las ciudades en donde desarrolla actividades, en particular y por ello se compromete a:

- Cumplir las leyes y regulaciones de defensa del medio ambiente.
- Impartir en sus programas académicos y actividades universitarias formación y capacitación en materia ambiental y de desarrollo sostenible.
- Desarrollar líneas de investigación sobre defensa ambiental y desarrollo humano sostenible.
- Promover la implementación de acciones y tecnologías ambientalmente apropiadas que permitan el ahorro de agua, uso eficiente de energía, espacios verdes, reducción de riesgos (inundaciones, sismos, incendios), uso eficiente de papel, promoción de cero emisiones de carbono, entre otras alternativas
- Desarrollar e implementar el Plan de Gestión Integral de Residuos.

- Promover sistemáticamente políticas y actividades de responsabilidad social orientadas a la defensa del medio ambiente.
- Examinar cuidadosa y responsablemente las consecuencias de nuestras actividades y decisiones en la conservación del medio ambiente.

## 4 CAPÍTULO INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA ÉTICA

**Artículo 35.** **Ámbito de aplicación:** Este Código se aplica a los directivos, personal administrativo, docentes, estudiantes, contratistas y proveedores de la Institución.

**Artículo 36.** **Cláusula del contrato laboral:** El cumplimiento del Código de Ética y Buen Gobierno se exigirá mediante cláusula especial contenida en el contrato laboral suscrito por cada servidor de la Institución.

El Reglamento Estudiantil contendrá una disposición especial sobre la aplicación de este Código a los estudiantes.

**Artículo 37.** **Enseñanza de la ética en los programas académicos:** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 129 de la ley 30 de 1992, en todos los programas académicos de formación de la Institución, se incluirá la formación ética profesional como elemento fundamental obligatorio, por lo tanto se incluirá al menos, una asignatura específica y autónoma que comprenda contenidos de ética personal, ética familiar, ética organizacional, profesional, laboral y responsabilidad social. Complementariamente, se establecerán actividades académicas específicas para la enseñanza de la ciencia de la felicidad.

**Artículo 38.** **Formación y capacitación ética:** La formación y capacitación ética de los directivos, personal administrativo y docentes de la Institución, es un proceso permanente de mejoramiento continuo esencial al fortalecimiento de la cultura organizacional.

Todo nuevo servidor recibirá capacitación ética de ingreso que comprenderá ética personal y ética organizacional y ciencia de la felicidad y sobre estos mismos temas se realizarán periódicamente conferencias o seminarios de actualización a todo el talento humano de la Institución

**Artículo 39.** **Comité de Ética y Buen Gobierno:** El Comité de Ética y Buen Gobierno será el órgano colegiado garante del cumplimiento del Código de Ética y Buen Gobierno de la Institución y tiene como función principal la de asegurar su difusión y aplicación entre los miembros integrantes de la comunidad académica y grupos de interés de la Fundación Universitaria del Área Andina.

**Artículo 40.** El comité de Ética y Buen Gobierno estará integrado por:

- El Rector, y/o Director de Sede o Seccional o su delegado.
- El Director Nacional de Gestión y desarrollo Humano.
- El Representante de los estudiantes ante el Consejo Académico.
- El Representante de los docentes ante el Consejo Superior.
- Un (1) representante del Comité de Convivencia.

La Presidencia del Comité de Ética y Buen Gobierno se designará entre los miembros del comité dentro la periodicidad definida en el reglamento de funcionamiento.

La Secretaría Técnica del Comité de Ética y Buen Gobierno quedará a cargo de la Dirección Nacional de Responsabilidad Social.

El Comité de Ética y Buen Gobierno adoptará por mayoría su propio reglamento de funcionamiento.

## TÍTULO SEGUNDO

### EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

**Artículo 41.** Definición: El Comité Institucional de Ética en Investigación de la Fundación Universitaria del Área Andina se constituye en el órgano colegiado asesor, de aval ético y de autorregulación de las investigaciones biológicas, sociales y biomédicas que se realicen en la Institución.

Este Comité está asignado a la Dirección Nacional de Investigación y Desarrollo.

**Artículo 42.** Fundamentación: La existencia del Comité Institucional de Ética en Investigación se fundamenta en la necesidad de evaluación y seguimiento ético de la investigación que se realice en la Institución en las que participan personas. Para esto, se considera en la legislación nacional la Resolución 8430 de octubre 4 de 1993 del Ministerio de Salud “Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud”, donde en el artículo 2 establece que “Las instituciones que vayan a realizar investigación en humanos, deberán tener un Comité de Ética en Investigación, encargado de resolver todos los asuntos relacionados con el tema”.

En relación con las normas internacionales sobre ética de la investigación, el presente ente colegiado se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos humanos, la Declaración de Helsinki y el Informe Belmont.

La evaluación, de carácter ético-científico, constituye un mecanismo destinado a proteger los derechos de las personas y de los seres vivos que participan en investigaciones biológicas, sociales y biomédicas, como también a estimular el respeto a los principios éticos de la investigación en estos campos. Los derechos de las personas corresponden a aquellos que han sido reconocidos en el derecho nacional e internacional.

**Artículo 43.** Responsabilidades del Comité Institucional de Ética en Investigación: El Comité Institucional de Ética en Investigación, será responsable de:

- a. Examinar las propuestas de investigación en que participan seres vivos considerando las implicaciones éticas y científicas, el riesgo al que se exponen los participantes y los posibles beneficios o riesgos de afectación para quienes participan como “sujetos” en las investigaciones.
- b. Velar que en los proyectos de investigación se garanticen la voluntariedad y confidencialidad del individuo y se minimicen los riesgos de daño físico, mental, emocional, social, económico y legal, entre otros; evaluando y contraponiendo los posibles riesgos a los beneficios esperados de la investigación.

**Artículo 44.** Funciones del Comité Institucional de Ética en Investigación: El Comité Institucional de Ética en Investigación de la Fundación Universitaria del Área Andina, tiene las siguientes funciones:

- a. Garantizar la protección de los derechos y el bienestar de las personas autoras, de los participantes potenciales y de las comunidades involucradas en las investigaciones, tomando en cuenta los intereses y necesidades de los investigadores.
- b.- Evaluar ética y científica los estudios, en forma independiente, competente y oportuna, libre de influencia política, institucional, profesional y del mercado.
- c. Hacer seguimiento de las investigaciones aprobadas por el Comité, considerando el inicio efectivo, la aplicación del consentimiento informado, la notificación y resultados de los efectos adversos, el enrolamiento, el término y los resultados.
- d. Difundir y educar a los investigadores y comunidad en materia de bioética y ética de la investigación, en coordinación o a través del ámbito académico o centros de estudios de nivel superior.
- e. Estimular la reflexión ética en la comunidad académica y promover el debate sobre cuestiones éticas de la investigación.
- f. Fomentar la realización de investigaciones que respeten la ética de la investigación y velar por el desarrollo de las buenas prácticas de investigación.

**Artículo 45.** Características del Comité Institucional de Ética en Investigación: Este Comité se caracteriza por:

- a. Ser interdisciplinario, inter-partidario y pluricultural.
- b. Tener independencia en el ejercicio de su rol y decisiones.
- c. La deliberación como práctica ético jurídica, de participación social y de justicia y equidad.
- d. La argumentación dialógica como eje de la decisión, educación y promoción de la emergencia de nuevos actores en la sociedad civil.
- e. Estar integrado por técnicos de las ciencias médicas, representantes de las tradiciones éticas y religiosas, ciudadanos sin pericia científica o filosófica especial, la interdisciplinariedad y la interprofesionalidad.
- f. Ser de carácter consultivo y resolutivo en la evaluación ética y científica.
- g. Constituido por un número de miembros que fluctúe entre siete y catorce.
- h. Debe contar con miembros permanentes y no permanentes (expertos).
- i. Los profesionales que integran el Comité deben ser profesionales de las áreas de la salud, social y humana, investigadores o científicos de las ciencias biomédicas y de las

ciencias sociales, y “bioeticistas”. Además, personas alejadas del ámbito científico (comunidad civil y/o representantes de los grupos de participantes potenciales) y representantes sanitarios.

**Artículo 46.** Conformación del Comité Institucional de Ética en Investigación: El Comité Institucional de Ética en Investigación estará conformado por:

- a. Un presidente
- b. Un vice presidente
- c. Un secretario
- d. Un abogado
- e. Un profesional del área de la salud
- f. Un investigador experto en metodología de la investigación
- g. Dos profesionales expertos en bioética
- h. Un miembro de la comunidad.

Además, contará con miembros ocasionales expertos invitados según las necesidades del Comité.

**Artículo 47.** Compromisos de los miembros del Comité Institucional de Ética en Investigación: Los miembros del Comité Institucional de Ética en Investigación se comprometen a respetar los siguientes criterios de conducta ética:

- a. Defender por encima de todo otro valor, la dignidad inalienable de la persona humana individual, sin que ningún fin supuestamente beneficioso para la sociedad, justifique la manipulación de la dignidad de la persona.
- b. Resguardar la confidencialidad de los datos en todo lo concerniente a documentación e información sobre las propuestas de investigación y las personas participantes en las mismas.
- c. No ceder a las presiones o intentos de soborno que puedan hacer instituciones o individuos que buscan lograr la aprobación de un determinado diseño de investigación.
- d. Comunicar al Comité cualquier intento de soborno o de presión indebida sobre la independencia de juicio que deben tener cada uno de los miembros del Comité y el Comité como tal.
- e. Revisar los protocolos con rigurosidad y objetividad, evitando toda negligencia o superficialidad en la valoración de las propuestas de investigación.
- f. En el caso de que algún (os) del (os) miembro (os) del comité, hagan parte de la unidad proponente del (os) proyecto (os) que deban ser evaluados, estos se declararan impedidos de participar en la evaluación por existir conflicto de interés

**Artículo 48.** Requisitos para ser miembro del Comité Institucional de Ética en Investigación: Para ser miembro del Comité Institucional de Ética en Investigación, se requiere:

- a. Formación y experiencia que les permita analizar un proyecto de investigación en se-

res humanos y otros seres vivos.

- b. Acreditación de capacitación y/o experiencia en metodología de la investigación.
- c. Formación y/o experiencia en investigación, ética y/o bioética (al menos dos miembros).
- d. Antecedentes personales que demuestren idoneidad y conducta éticas.
- e. Compromiso escrito de su aceptación de participar activamente en el Comité, de garantizar confidencialidad de la información a la que acceda y a no difundir los asuntos tratados en relación con la evaluación de estudios de investigación.
- f. Podrán hacer parte del Comité de Ética en Investigación, personas externas, que no posean vínculo laboral con la Institución y que cuenten con la formación y la experiencia requerida.

Para ser miembro permanente del Comité de Ética en Investigación, el empleado deberá contar con un contrato laboral (Esto aplica para personas que se encuentren vinculadas laboralmente con la Fundación y que requieran de Labor Académica), sea de tiempo completo y/o medio tiempo, a término definido o fijo, se les asignará por la unidad académica a la cual se encuentra vinculado, cuatro (4) horas mensuales para las labores propias de este ente colegiado.

Lo anterior, sin perjuicio de las otras actividades académicas e investigativas que desarrollen.

Los miembros del Comité de Ética en Investigación pueden usar en sus currículos u hojas de vida y en sus tarjetas de presentación personales la pertenencia al Comité y sus responsabilidades internas.

**Artículo 49.** Funciones del presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación: Son funciones del presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación:

1. Asumir la representación institucional del Comité.
2. Dirigir la actuación del Comité en todos sus objetivos y tareas.
3. Proponer que un miembro del Comité sea sustituido por otro debido a la ausencia reiterada.
4. Distribuir entre los miembros del Comité el análisis de los protocolos y proyectos de investigación.
5. Designar comisiones para realizar tareas especiales que se requieran.
6. Convocar sesiones extraordinarias según las necesidades del Comité.
7. Invitar a los miembros permanentes y a otros miembros de la comunidad a participar en las sesiones del Comité.

8. Designar al sustituto del secretario en la ausencia de éste.
9. Firmar los documentos de aprobación por el Comité de los estudios presentados al ente, así como las enmiendas del mismo.
10. Sugerir actividades de capacitación continua de los miembros y de la comunidad académica.

En caso de ausencia del presidente, presidirá la sesión el vicepresidente del Comité.

En caso de cesación definitiva del presidente, en sus funciones por renuncia, incapacidad permanente u otros, el Comité elegirá a otro de sus miembros como presidente encargado, mientras se nombra un nuevo presidente.

**Artículo 50.** Funciones del vicepresidente del Comité Institucional de Ética en Investigación: Las funciones del Vicepresidente del Comité Institucional de Ética en Investigación, son las mismas del Presidente cuando éste no ejerce sus funciones.

**Artículo 51.** Funciones del secretario del Comité Institucional de Ética en Investigación: Son funciones del secretario del Comité Institucional de Ética en Investigación:

1. Convocar a las reuniones del Comité Institucional de Ética en Investigación y preparar el orden del día correspondiente.
2. Redactar las actas de las reuniones del Comité Institucional de Ética en Investigación.
3. Comunicar los acuerdos adoptados por el Comité y los acuses de recibo de toda la documentación recibida y consignada en cada acta, dentro del plazo establecido por el Comité
4. Dar difusión a las normas de funcionamiento del Comité Institucional de Ética en Investigación, una vez aprobadas.
5. Organizar y mantener actualizado el archivo de documentación del Comité Institucional de Ética en Investigación

**Artículo 52.** Funciones de los otros integrantes del Comité Institucional de Ética en Investigación:

1. Asistir a las reuniones.
2. Evaluar las propuestas de proyectos que sean sometidos a la aprobación del Comité.
3. Evaluar las enmiendas a los protocolos de ensayos clínicos que sean sometidas a la aprobación del Comité.
4. Aprobar las actas de las reuniones y las normas de funcionamiento del Comité.

5. Emitir dictamen sobre cualquier otro tema sobre el que se solicite la opinión o acuerdo del Comité.
6. Ser garante de las pautas nacionales e internacionales de investigación con seres humanos.
7. Evaluar eventos adversos, producidos a personas, bienes, servicios, poblaciones y el ambiente debidos a circunstancias naturales o generadas por la actividad humana que ponen en peligro el bienestar del ser humano y el medio ambiente.

**Artículo 53.** Permanencia y sustitución de miembros Comité Institucional de Ética en Investigación: La elección de los miembros del comité se realizará desde la Dirección Nacional de Investigación, mediante convocatoria bi-anual de orden nacional, teniendo en cuenta lo siguiente:

1. Permanecerán en sus funciones durante dos años, pudiendo ser reelegidos en sus funciones por un período igual.
2. La renovación se hará de acuerdo con los criterios establecidos por el propio Comité.
3. Serán causas de sustitución de los miembros del Comité:
  - a. por solicitud de cese.
  - b. por ausencia injustificada de tres (3) reuniones consecutivas.
  - c. ausencia reiterada de más de cinco (5) reuniones en el año.
  - d. por haber cumplido el tiempo máximo de pertenencia al Comité.
4. Cuando haya necesidad de sustituir a un miembro, el presidente del Comité comunicará esta decisión a los demás miembros para que se realice la designación del sustituto.

**Artículo 54.** De las reuniones y número de asistentes del Comité Institucional de Ética en Investigación:

1. El Comité Institucional de Ética en Investigación, se reunirá en sesión ordinaria una vez cada tres meses en fecha y horario determinado por el Comité.
2. A las reuniones del Comité deben asistir como mínimo la mitad más uno del número de los integrantes.
3. Cuando una reunión del Comité no pueda celebrarse por no alcanzarse el quórum mínimo, se citará a reunión que se realizará dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes, con el fin de proceder a la evaluación de las propuestas de investigación y demás temas relativos a ellos, incluidos en el orden del día.
4. Cuando el número de propuestas de investigación sea superior a cinco (5) y no sea posible evaluarlas en su totalidad, se continuará la reunión a más tardes dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para completar la evaluación.
5. El Comité podrá realizar reuniones extraordinarias para tratar temas de carácter urgente o de especial trascendencia, por decisión de su presidente o a petición de un míni-

mo de tres (3) de sus miembros. La petición para celebrar una sesión extraordinaria será dirigida al secretario del Comité.

6. Las reuniones se celebrarán en las instalaciones de la Fundación Universitaria del Área Andina y los documentos a analizar deben ser remitidos con una semana de antelación a la reunión.

**Artículo 55.** Responsabilidades de los investigadores: Los investigadores tendrán las siguientes responsabilidades:

1. Deberán observar las normas nacionales e internacionales aquí mencionadas, al igual que lo establecido en sus anexos, en el diseño de las propuestas de investigación a las cuales se refiere el presente Acuerdo.
2. Deberán solicitar al Comité de Ética en Investigación, la aprobación de los proyectos y no podrán dar inicio a ninguna actividad investigativa relacionada con los mismos hasta tanto no cuenten con dicha aprobación, debidamente avalada por el Comité de Investigación de Facultad.
3. Los investigadores están en la obligación de aportar la documentación necesaria y de colaborar en forma diligente con cualquier requerimiento del Comité para el cumplimiento de sus funciones.
4. Los investigadores deben notificar de inmediato al Comité Institucional de Ética en Investigación cualquier evento adverso que ocurra en el curso de la investigación, o de cualquier hallazgo que haga evidentemente innecesario continuar con la misma.
5. Los directores de investigaciones son responsables a título personal del incumplimiento de leyes, reglamentos o cualquier otra normativa en que incurran los investigadores durante la realización del proceso investigativo que se realiza bajo su conducción.

**Artículo 56.** Sanciones que expide el comité: El Comité Institucional de Ética en Investigación podrá revocar la aprobación otorgada a un proyecto cuando se compruebe:

1. La aparición de un nuevo riesgo o existencia de un riesgo significativo.
2. Alteraciones o fallas en la orientación metodológica y técnica de la investigación de acuerdo con el plan de trabajo suministrado para la evaluación.
3. Suministro de datos falsos.
4. No contar con la firma de los consentimientos informados de los pacientes o de la población objeto de estudio.

Una vez revocada la aprobación, se notificará de inmediato a los investigadores y al Comité de Investigación de Facultad, el cual ordenará la suspensión inmediata del proyecto.

Además de la suspensión del proyecto, en caso de falta por parte del investigador y su director en el cumplimiento de las obligaciones éticas o legales, según lo establecido en el presente re-

glamento, el Comité de Investigación de Facultad podrá aplicar cualquiera de las siguientes sanciones, dependiendo de la gravedad de la falta:

1. Amonestación verbal o escrita.
2. Reducción o suspensión de los aportes presupuestarios al investigador, a juicio del Comité Institucional de Ética en Investigación hasta por tres (3) años.
3. Destitución con base en el Régimen Docente y Reglamento Estudiantil de la Fundación.

## TÍTULO TERCERO

### DISPOSICIONES VARIAS

**Artículo 57.** De la interpretación: Corresponde al Consejo Superior, asesorado por las Vicerrectorías Nacionales Académica y Administrativa y Financiera, interpretar en caso de duda la aplicación de lo aquí preceptuado y llenar los vacíos que se pudieran presentar.

**Artículo 58.** Vigencia: El presente acuerdo rige a partir de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

## **COMUNÍQUESE Y CUMPLASE**

Dado en Bogotá D. C. a los veintinueve (29) días del mes de abril de dos mil catorce (2014).

**CARLOS PATRICIO EASTMAN B.**  
Presidente

**MARIA JETZABEL HERRAN DUARTE**  
Secretaria General

# CONTENIDO

	<u>Página</u>
■ TÍTULO PRIMERO - DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	<u>4</u>
- 1 CAPÍTULO - APROBACIÓN, MISIÓN, VISIÓN, VALORES Y PRINCIPIO	<u>4</u>
- 2 CAPÍTULO - TALENTO HUMANO DE LA INSTITUCIÓN	<u>6</u>
- 3 CAPÍTULO - RELACIONES CON LOS GRUPOS SOCIALES OBJETIVO	<u>11</u>
- 4 CAPÍTULO - INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA ÉTICA	<u>18</u>
■ TÍTULO SEGUNDO - EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN	<u>20</u>
■ TÍTULO TERCERO - DISPOSICIONES VARIAS	<u>28</u>



# AREANDINA CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Aprobado: Consejo Superior - 29 de abril de 2014

**AREANDINA**  
Fundación Universitaria del Área Andina

MIEMBRO DE LA RED  
**ILUMNO**

**CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO**

Diseño y Diagramación: Dirección de Marketing Digital - Fundación Universitaria del Área Andina  
Bogotá 2015