



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CIENCIAS FORESTALES

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA INSTITUCIONAL

SIGUATEPEQUE, COMAYAGUA

19 DE AGOSTO DEL 2022



Julio Echeverría

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
I. Definiciones.....	5
II. Declaración de Principios y Valores compartidos.....	8
1. Valores Institucionales:	8
2. Principios Institucionales:.....	9
III Acciones que reflejan el comportamiento ético de un servidor público	11
1. Transparencia.....	11
2. Compromiso.....	11
3. Servicio de Calidad	12
4. Respeto	12
IV. Conductas contrarias a la ética pública	13
V. Conflicto de intereses	14
VI. Compromisos éticos	15
VII. Pautas éticas	17
VIII. Aplicación en el quehacer institucional.....	19
IX. Control de versiones	20
X. Anexos.....	21
1. Declaración de Cumplimiento y Aplicación del Código de Conducta Ética (REG-REH-20) ..	21
2. Declaración de Conflicto de Intereses (REG-REH-21).....	21



INTRODUCCIÓN

Considerando que la ética en el ejercicio de la función pública constituye una de las formas de prevenir y combatir más eficaz y eficientemente la corrupción.

El presente Código constituye una guía de orientación para las conductas deseadas del personal de la Universidad Nacional de Ciencias Forestales (UNACIFOR), para su adecuado proceder en el cumplimiento de sus funciones. Aspirando hacia un servicio de excelencia, propiciando la convivencia pacífica y armoniosa, bajo un marco de valores compartidos y aceptados.

La ética es una forma de vivir, no una serie de normas o de prohibiciones; sirve para orientar la toma de decisiones, no para castigar personas. La ética es el momento reflexivo previo al acto, en el que, orientados por el silencio, la reflexión y los valores apropiados, se sopesa las consecuencias de las decisiones que tomaremos, de los actos que realizaremos en todas las dimensiones de nuestra vida, como personas, ciudadanos y trabajadores.

La razón por la cual el presente Código de Ética no posee formato jurídico o reglamentario es porque se trata de un texto ético, educativo, preventivo, para ser utilizado en programas de formación, inducción o para motivar la reflexión personal. Lo ético requiere de la convicción, la disposición de actuar y no se resuelve con sanciones externas. Es un conjunto compartido de "valores", considerado como referente orientador de la conducta y de la toma de decisiones, permitiendo lograr una convivencia y un ambiente que contribuya al alcance de los objetivos de la Institución.

Para la elaboración de este documento se ha tomado como base de referencia primaria lo dispuesto en el Código de Conducta Ética del Servidor Público,



Enviado

establecido por el Tribunal Superior de Cuentas (TSC), mediante el Decreto No. 36-2007 del Poder Legislativo.

La elaboración del Código de Conducta Ética Institucional es una función que le corresponde al Departamento de Recursos Humanos, quien los trasladará para su supervisión y cumplimiento a la Comisión de Ética Institucional.

En resumen, el Código de Conducta Ética Institucional contiene la declaración de los valores institucionales, por lo que se constituye en una guía que orienta los comportamientos que deben prevalecer en el desempeño como funcionarios públicos.



I. Definiciones

Ética

Es la orientación racional de la conducta humana, radica en que el momento ético se da antes de los actos, lo que implica pensar antes de actuar; asimismo, corresponde a un conjunto de orientaciones para el comportamiento humano, que se debe poner en práctica para forjar un buen carácter tanto en lo personal como en relación con los demás. Las personas somos capaces de actuar con ética, en un ejercicio libre y consciente de la razón. Por tanto, la ética compete a todo ámbito humano, de ahí que la vinculación de la ética a la vida de las instituciones públicas genera las mejores prácticas y comportamientos en los funcionarios, porque se identifican con la Institución y se enriquecen con los valores que ésta promueve.

Principios

Ideas que reflejan la práctica de la acción humana, que gozan de universalidad y permanencia en el tiempo. Los principios son el origen o el fundamento de las normas, es decir, los soportes primarios estructurales del sistema jurídico se basan en el respeto a la persona humana o en la naturaleza misma de las cosas. Son el conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de la institución, el soporte de la visión, la misión, la estrategia y los objetivos estratégicos. Estos principios se manifiestan en realidad en la cultura, y en la forma de ser, pensar y conducirnos que marcan la pauta en la elección y la práctica de los valores.

Valores

Son convicciones profundas y orientaciones vitales de los seres humanos que determinan su manera de ser y orientan su conducta, consideradas por la



Guilherme

sociedad como deseables para ser vividas, por la convicción de que posibilitan el bienestar personal y social. La práctica de los valores en las instituciones sostiene el proceso de toma de decisiones, es el cauce estratégico hacia el futuro porque alinean a las personas y las comprometen a trabajar juntas para alcanzar metas comunes en procura de la realización de los objetivos de la Institución.

Virtudes

El concepto de virtud hace referencia a una cualidad positiva que permite producir ciertos efectos. Existen distintos usos del término vinculados a la fuerza, el valor, el poder de obrar, la eficacia de una cosa o la integridad de ánimo. "Las virtudes son valores que una persona se ha apropiado y practica constantemente, son parte de su carácter".

Gestión Ética

La gestión ética en las instituciones se constituye en una estrategia global de su gestión a partir de la ética y específicamente, se centra en la forma en cómo las personas se posicionan frente al trabajo, y la visualización del mismo en un ámbito de realización personal y de colaboración con la sociedad en la cual se encuentran inmersas, contando con la participación de todo el personal; contribuye a la toma de decisiones, al desempeño de la función pública aplicando los principios y valores y a la consolidación de la misión y visión.

Servidor Público:

Es la persona que desempeña un empleo, cargo o comisión subordinada al Estado y está obligada a pegarse su conducta a los principios de legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y eficiencia.

Función Pública:



Toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria realizada por una persona natural en nombre o al servicio del Estado o de cualesquiera de sus entidades, en cualquier nivel jerárquico. Para los fines de esta Ley, los términos “función pública”, “servicio público”, “empleo público”, “cargo público”, o “función, servicio, empleo o cargo ad-honorem” se consideraran sinónimos.

Conflicto de Intereses:

Toda situación en la cual el interés personal, sea económico, financiero, comercial, laboral, político o religioso, de un servidor público, los de su cónyuge, compañero o compañera de hogar o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad se antepone al interés colectivo, incluyendo el interés personal que el servidor público pueda tener para beneficiar indebidamente a otra persona natural o jurídica.

Corrupción:

Uso indebido o ilegal de los recursos o del poder o autoridad públicos para obtener un beneficio que redunde en provecho del servidor público, de su cónyuge, compañero o compañera de hogar o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o en el de otra persona natural o jurídica, ya sea que se haya consumado o no un daño patrimonial o económico al Estado.

Regalo:

Cualquier privilegio, prebenda, favor o beneficio análogo sea de cosas servicios o cualquier tipo de bien o servicio con valor material o inmaterial, ofrecido y aceptado con motivo o durante el desempeño de las funciones de su puesto.

Secreto o Reserva Administrativa:

Sigilo, custodia, guarda o defensa sobre el conocimiento personal exclusivo de un medio o procedimiento.

Actividades Incompatibles:

Cualquier actividad, que, por su naturaleza, entre en conflicto de intereses con el desempeño de las funciones del servidor público o falte a la sobriedad, la dignidad y el decoro con los cuales debe ejercerse dentro del puesto de trabajo.

Discrecionalidad:

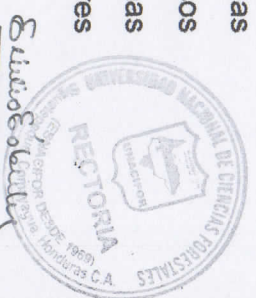
Es el ejercicio de potestades previstas en la Ley, con cierta libertad de acción y que obliga al servidor público a escoger la opción que más convenga al interés colectivo.

II. Declaración de Principios y Valores compartidos

En este apartado se consideran los valores institucionales que se asumen para interiorizar, vivir y compartir con los empleados, considerados indispensables para direccionar y orientar la gestión ética, guiar la conducta y el quehacer cotidiano, y cuyas acciones están dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de los clientes (internos y externos), el cumplimiento de la normativa existente, así como el logro de los objetivos fundamentales encomendados.

1. Valores Institucionales:

- **Ética:** Marca pautas de conducta para el desempeño de las funciones propias de un cargo dentro de un marco ético. En muchos casos tratan temas de competencia y capacidad profesional, además de temas específicos propios de cada área. Aunque la ética profesional utiliza valores



universales del ser humano, se centra en cómo son estos aplicables al entorno laboral.

- **Honestidad:** Es un valor moral fundamental para entablar relaciones interpersonales basadas en la confianza, la sinceridad y el respeto mutuo.
- **Responsabilidad:** Nos permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de nuestros actos. En este caso se infiere que la institución se caracteriza por, su responsabilidad porque tiene la virtud no solo de tomar una serie de decisiones, de manera consciente, sino también de asumir las consecuencias que tengan, y de responder de las mismas, ante quien corresponde en cada momento.
- **Espíritu de Cooperación:** Actitud básica en toda relación exitosa, tanto en el ámbito personal, como laboral y profesional. Una empresa o equipo con falta o deficiencia de ésta, está destinada a la ineficiencia y un profundo malestar general. Por lo tanto, es fundamental desarrollar esta actitud, si queremos mejorar los resultados obtenidos.
- **Integridad:** Implica un buen grado de madurez en el nivel ético y moral, que conducen a las personas a actuar lo mejor posible en todas las circunstancias, pues este valor influye positivamente a todo su entorno.
- **Igualdad:** Ausencia de total discriminación entre los seres humanos, en lo que respecta al trato entre los individuos. Todas las personas tienen iguales derechos e igual dignidad y ninguna de ellas debe ser discriminada en relación con otra. La discriminación impide el desarrollo pleno del potencial de la persona, mina la confianza en las virtudes de las sociedades democráticas y provoca exclusión social.

2. Principios Institucionales:

- **Calidad:** Capacidad de la institución para producir cambios en la búsqueda de la mejora continua, encaminada al logro de los más altos estándares

educativos, en el desarrollo de las funciones académicas, administrativas, de servicio y la de sus actores en relación a la vinculación con la sociedad.

- **Innovación:** Cambios novedosos en sus métodos y técnicas del proceso enseñanza, en la docencia, investigación, vinculación universidad-sociedad y la generación de bienes y servicios, proporcionando soluciones creativas a los diferentes problemas del sector forestal, ambiental y energético, esquemas efectivos de atención a la sociedad en los procesos de participación para la conservación, protección de los recursos naturales, siendo al ser humano el actor principal del desarrollo.
- **Vinculación:** Es el conjunto de acciones y procesos académicos ejecutados por las unidades universitarias en conjunción con sectores externos a la universidad, como: el Estado, gobiernos locales, sectores productivos y la sociedad civil, orientados a resolver problemas y ejecutar programas y proyectos que tengan impactos positivos a nivel local, nacional e internacional.
- **Multidisciplinariedad:** Es la interacción e integración de diversas disciplinas o campos heterogéneos desde el aspecto conceptual, metodológico, contextual e histórico. Cada disciplina está caracterizada por el objeto de estudio (el qué), sus intenciones (el para qué) y tiene sus propios procedimientos.
- **Competitividad:** El fomento, desarrollo, cultivo de la intelectualidad y del conocimiento deberían ser prioritarios de nuestra sociedad, como los principales actores que moverán este milenio, revolucionando la conversión institucional hacia la eficiencia, productividad y rentabilidad en todas sus actividades educativas.

III Acciones que reflejan el comportamiento ético de un servidor público

Se mencionan a continuación las conductas, acciones y actitudes coherentes en el comportamiento ético.

1. Transparencia

Acciones para la práctica:

- Realizar informes de gestión reales, claros y verificables.
- Poner a disposición del público información referente a las acciones y proyectos de interés común.
- Publicar información entendible y oportuna al ciudadano.
- Fomentar una cultura institucional de mejora continua en las personas funcionarias.
- Mantener actualizada y vigente la información que se pone a disposición en los diferentes medios (sitio web y/o redes sociales).
- Contar con manuales de procedimientos, que permitan establecer lineamientos para cumplir objetivos y generar transparencia.
- Uso adecuado de los recursos que nos facilitan para el trabajo.

2. Compromiso

Acciones para la práctica:

- Mostrar iniciativa en las tareas asignadas, realizarlas con esmero y motivación.
- Ser diligente.
- Cumplir con los horarios y orden en su área de trabajo y así mejorar la eficiencia.
- Utilizar el tiempo laboral responsablemente, realizando siempre el mejor esfuerzo en la forma más productiva posible y ejecutando las tareas propias del cargo con el esmero y eficacia.



Eusebio

- Desempeñar las funciones propias de su cargo, con profesionalismo, vocación, disciplina, diligencia, oportunidad y eficiencia.
- Definir cadenas de comunicación claras y precisas, tanto dentro de los servidores como con los usuarios.
- Ser dedicado y ordenado.
- Mostrar proactividad.
- Compartir conocimiento adquirido para mejorar el desempeño grupal de los diferentes departamentos.
- Hacer uso de nuestras capacidades personales para un mejor logro de resultados.

3. Servicio de Calidad

Acciones para la práctica:

- Compromiso con los objetivos institucionales.
- Estandarización de los procedimientos de servicio al cliente.
- Formación y capacitación tanto en manuales, protocolos institucionales, código de ética, como desarrollo de habilidades blandas.
- Integración del principio de usabilidad dentro de los procesos de servicio al cliente.
- Revisión, actualización y simplificación de procesos y trámites.
- Capacitación permanente en actualización de nuevos planes, funciones, políticas y reglamentos y cualquier otra actividad propia del quehacer institucional.
- Manejo adecuado y responsable de los recursos institucionales.
- Brindar soluciones oportunamente para mejorar el servicio que se le presta al usuario, aportando iniciativas que permitan encontrar y aplicar las formas más eficientes y económicas de realizar las actividades.

4. Respeto

Acciones para la práctica:

- Ser empáticos y tolerantes.
- Escuchar con atención las necesidades del usuario interno y externo.
- Comunicación asertiva.



- Ser puntuales.
- Tener una actitud positiva.
- Respetar el área de trabajo y el espacio personal.

IV. Conductas contrarias a la ética pública

- Negar la información solicitada de conformidad a la Ley. En los casos en que deba guardarse reserva, confidencialidad o secreto por razones legales, deberá señalarse claramente al solicitante la prohibición o circunstancia existente que legalmente impide dar a conocer la información pública solicitada;
- Valerse de su cargo para influir sobre una persona con el objeto de conseguir un beneficio indebido o ilegal, sea éste directo o indirecto para sí o para una tercera persona natural o jurídica;
- Tomar indebidamente o apropiarse de dinero, bienes o servicios, ya sea en préstamo o bajo cualquier otra forma, de la institución para la cual preste sus servicios;
- Intervenir directa o indirectamente, por sí o por medio de terceras personas, en la sustanciación o decisión de asuntos en los cuales anteriormente haya conocido en el ejercicio profesional, o tenga un interés personal, familiar, de amistad o colectivo;
- Usar en beneficio personal o de terceros información reservada o privilegiada de la que tenga conocimiento en el ejercicio de sus funciones;
- Utilizar la publicidad institucional o los recursos públicos en general para la promoción personal del nombre, imagen o personalidad del servidor público, cualquiera que sea su función o rango o de terceras personas con interés en postularse a un cargo de elección popular, aunque no sean funcionarios públicos; y,
- Cualquier otra contraria a las normas de comportamiento ético, establecidas en este Código.



V. Conflicto de intereses

A fin de preservar su independencia e integridad es incompatible para todo servidor público:

- Dirigir, administrar, representar, patrocinar, asesorar o realizar en el ámbito privado, actividades reguladas por el Estado, o de cualquier forma gestionar o ser concesionario, contratista o proveedor del Estado cuando el cargo público que desempeña tenga competencia funcional directa respecto a dichas actividades, la obtención, gestión, beneficio o control de tales concesiones, contrataciones o proveeduría;
- Prevalerse de su autoridad, poder o influencia para favorecer intereses personales, económicos, financieros, comerciales, laborales, políticos, religiosos o gremiales propios o de sus familiares, dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, su cónyuge, compañero o compañera de hogar, o en provecho indebido o ilegal de una tercera persona natural o jurídica;
- Ocupar su cargo para abogar por intereses económicos, financieros, comerciales, laborales y otros análogos que sean incompatibles con las funciones inherentes a su puesto.

Los servidores públicos que haya tenido una acción decisoria en la planificación, desarrollo y conclusión de procesos de privatización o concesión de empresas, servicios públicos, o tercerización de funciones públicas, no podrán participar en los entes encargados de la supervisión, fiscalización, dirección o regulación de esas empresas, servicios o funciones.

Tampoco podrán ser concesionarios del Estado, sus empresas y servicios públicos ni participar en los procesos de privatización o tercerización de funciones.

- Aquel servidor público que haya tenido una acción directa en funciones de supervisión o autorización de licencias ambientales, de explotación de

recursos naturales, concesiones, privatizaciones, tercerización de funciones, contratos u otras similares, no podrán ser contratados por las empresas supervisadas o por los beneficiarios de las licencias, concesiones, privatizaciones, tercerizaciones, contratos u otras similares hasta haber transcurrido un año desde que cesaron en sus funciones oficiales.

En su declaración Jurada de Activos y Pasivos el servidor público, declarará, así mismo, sus intereses económicos, financieros, comerciales, laborales.

El empleado al momento de ingresar a la institución deberá llenar ante la Oficina de Recursos Humanos una Declaración de Conflicto de Intereses (REG-REH-21), documento que formará parte de su expediente.

- En situaciones de posible o manifiesto conflicto de intereses entre las obligaciones públicas y los intereses privados del servidor público, éste acatará obligatoriamente las disposiciones establecidas por el Tribunal Superior de Cuentas para reducir o eliminar el conflicto de intereses.

El servidor público, una vez que cese en sus funciones, no deberá aprovechar la información o las ventajas que le dio su antiguo cargo en detrimento de la institución, los intereses del Estado y la Nación hondureña.

VI. Compromisos éticos

Con el fin de lograr la vivencia de los principios y valores identificados en la Institución, los empleados de la UNACIFOR, se comprometen a cumplir directrices para el comportamiento, por lo cual, se establecen los siguientes compromisos éticos:

- **Ambiente Laboral:**



Los empleados de la UNACIFOR, se comprometen a practicar una comunicación asertiva, respetuosa en las dependencias de la institución, que contribuya a las sanas relaciones interpersonales y laborales, fomentando con ello el trabajo en equipo, ambientes libres de cualquier tipo de acoso y riesgos que atenten contra su integridad física, psíquica y moral.

- **Eficacia y Eficiencia:**

Los empleados de la UNACIFOR, se comprometen a desempeñar las funciones propias de su puesto, con profesionalismo, vocación, disciplina, utilizando el tiempo laboral en forma responsable, con el mayor esfuerzo posible y el cuidado apropiado. Además, se comprometen a actuar en el desempeño de sus labores, con estricto apego a los procesos legales establecidos en la institución, sea, con respeto absoluto a la Constitución de la República Política, Código de Trabajo, Reglamento Interno y demás leyes y disposiciones aplicables.

- **Respeto e Igualdad:**

Los empleados de la UNACIFOR, se comprometen a actuar con legalidad, justicia e imparcialidad, tanto en sus relaciones interpersonales como laborales, respetando sin privilegios o discriminación sea cual sea su condición económica, social, ideológica, política, sexual, étnica, religiosa o de cualquier otra naturaleza, practicando y fomentando la mayor tolerancia ante la diversidad de pensamiento, el ámbito de acción y responsabilidades de cada compañero y compañera en el desempeño de sus funciones y evitando cualquier acción orientada hacia el desprestigio de los demás.

- **Información y Comunicación:**

Los empleados de la UNACIFOR, se comprometen a compartir la información y el conocimiento entre las diferentes dependencias de la institución, así como a utilizar el recurso de la información con diligencia, responsabilidad, de forma ordenada, actualizada y respaldada en los medios electrónicos institucionales; promoviendo que la misma sea accesible, oportuna, transparente, confiable y sin pretender sacar un provecho personal de la misma, acorde con las

directrices y lineamientos que para efectos del uso responsable de la información establezca la institución.

- **Rendición de cuentas:**

Los empleados de la UNACIFOR, se comprometen a informar sobre los bienes y recursos asignados para realizar las funciones encomendadas, así como la gestión y los resultados obtenidos de manera transparente a la ciudadanía e instituciones que así lo requieran.

- **Servicio con las personas usuarias internas y externas:**

Los empleados de la UNACIFOR, se comprometen atender a las personas usuarias internas y externas de forma respetuosa, atenta, cordial, con un servicio de calidad, procurando resolver de manera eficiente y eficaz sus solicitudes en el plazo establecido y según los valores éticos institucionales.

- **Apariencia Personal:**

Los empleados de la UNACIFOR, se comprometen a vestir y mantener una presentación adecuada, según las exigencias de su puesto desempeñado durante su jornada laboral

- **Confidencialidad de la Información**

Los empleados de la UNACIFOR, se comprometen a guardar discreción y reserva sobre aquellos documentos hechos e informaciones orales, escritas o electrónicas a las cuales tenga acceso y conocimiento, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, salvo que el puesto esté autorizado para dar informaciones.

VII. Pautas éticas

Esta sección contiene las pautas éticas que servirán de guía en las relaciones de la UNACIFOR con las distintas instancias del entorno externo con quienes interactúa.

- ✓ **Pautas éticas para las relaciones con otras instituciones del Estado**



Promover la coordinación, apoyo mutuo y complementariedad con el resto de las instituciones públicas, de manera armoniosa, consensuada, oportuna y en apego a la normativa legal vigente, a fin de alcanzar objetivos compartidos del interés público, el servicio a la ciudadanía y el bien común. Así mismo, fortalecer las relaciones sinérgicas para consolidar los vínculos y coordinaciones interinstitucionales.

✓ **Pautas éticas para las relaciones con aliados estratégicos u otros grupos**

Contribuir en el logro de los objetivos de la UNACIFOR, mediante la ejecución y uso de los recursos suministrados por la Institución en el marco de la legalidad, la ética, la transparencia y la rendición de cuentas, a su vez propiciar una relación respetuosa y colaborativa con los mismos.

✓ **Pautas éticas para las relaciones con la ciudadanía**

Proveer servicios pertinentes y oportunos de calidad, trato justo, solidario y digno, que sean transparentes, armónicas y constructivas con las personas usuarias de los servicios de la institución, así como, generar canales de comunicación que permitan la participación ciudadana, cumpliendo, además, con los horarios de servicios académicos y administrativos establecidos.

✓ **Pautas Éticas relacionadas con el medio ambiente**

Asumir con respeto y responsabilidad la protección y conservación de los recursos ambientales dentro y fuera de la Institución, promoviendo el ahorro energético, el uso eficiente del agua y una adecuada gestión de residuos entre las personas colaboradoras, usuarias y aliados estratégicos.

Alentamos a los empleados y usuarias en general, en la protección de la biodiversidad y restauración del hábitat natural.



VIII. Aplicación en el quehacer institucional

El presente Código de Ética es un instrumento fundamental para el quehacer Institucional y marco imprescindible en la gestión ética, aplicable a todos los empleados de la UNACIFOR, en el ejercicio de sus funciones; por lo tanto, para su conocimiento y ejecución, se realizarán las siguientes acciones para su aplicación:

- Efectuar un proceso de socialización y concientización al personal institucional del Código de Ética Institucional; en la cual se firmará por parte de cada empleado la Declaración de Cumplimiento y Aplicación del Código de Conducta Ética (REG-REH-20).
- Incluir en el Plan de Inducción de Personal de nuevo ingreso, que se incorpora de forma permanente o interina y en los procesos de formación permanente, con el fin de promover las mejores prácticas y fortalecer una cultura institucional sustentada por valores compartidos.
- Incorporar dentro de las políticas, reglamentos y procedimientos institucionales el componente sobre gestión de ética.
- Divulgar y promover los valores institucionales dentro y fuera de la Institución.
- Instaurar el Código de Ética como instrumento en los procesos de formación, reflexión e interiorización en la Institución, con el fin de crear una cultura institucional sustentada en base a valores.

Las normas y principios contenidos en este código, al ser de naturaleza ética y no legal, tienen un carácter orientador de la conducta, no comprende el carácter regulador contenidos en los diferentes cuerpos legales. El fin del Código es promover y fomentar los valores y no emite sanciones, sino que busca orientar la conducta de acuerdo con los valores que se indican en el código.

El Departamento de Recursos Humanos fomentará la implementación, gestión, aplicación, mantenimiento y proceso de mejora de este código, a través de la Comisión de Ética Institucional de la UNACIFOR.



Cualquier empleado que requiera información o bien plantear consultas sobre el presente Código y sobre asuntos relacionados con la Ética, puede sentirse con plena libertad de acudir a la Comisión.

IX. Control de versiones

A partir de la presente firma entra en vigencia el cumplimiento del instrumento Código de Conducta Ética de la UNACIFOR (DOI-REH-16), mismo que cumple con los lineamientos emitidos por el Tribunal Superior de Cuentas (TSC).

Versión	Fecha de Revisión	Motivo de la Actualización	Elaboró
Modificada			
01	19-08-2022	Elaboración del DOI-REH-16 Código de Conducta Ética Institucional	Depto. de Recursos Humanos

Dado en Siguatepeque, Comayagua, agosto 2022.

Dr. Emilio Esbeih
Rector


Emilio Esbeih

X. Anexos

1. Declaración de Cumplimiento y Aplicación del Código de Conducta Ética (REG-REH-20)
2. Declaración de Conflicto de Intereses (REG-REH-21)

Eusebio