

Informe de cumplimiento general:

UC Conducta y valores éticos

Descripción:

El propósito de éste informe es aumentar el conocimiento continuó de la Declaración de Valores éticos y de los Estándares de la Conducta ética de la Universidad y transmitir las obligaciones de empleo en la Universidad con respecto a comportamiento ético y de conformidad. El propósito no es enseñar la política de la Universidad, sino el familiarizar a los empleados de la Universidad con las éticas importantes e información, temas e recursos de cumplimiento.

- Informe de cumplimiento general: UC Conducta y valores éticos 1
 - 1.1 Informe de cumplimiento general 3
 - 1.2 Bienvenida 4
 - 1.3 Objetivos del informe..... 5
 - 1.4 Declaración de los valores éticos 6
 - 1.5 Estándares de conducta ética (parte 1)..... 7
 - 1.6 Estándares de conducta ética (parte 2)..... 8
 - 1.7 Sus obligaciones como empleado..... 9
 - 1.8 Ética y cumplimiento en la universidad..... 10
 - 1.9 Reportando actividades incorrectas 11
 - 1.10 ¿Que es la actividad gubernamental indebida?..... 12
 - 1.11 Reportando violaciones y protección de represalias 13
 - 1.12 Escenario: Problema de la impresora 14
 - 1.13 Comprobación de conocimiento: Problema de la impresora..... 15
 - 1.14 Discusión: Problema de la impresora..... 16
 - 1.15 Escenario: Un favor para Frank..... 17

1.16 Comprobación de conocimiento: Un favor para Frank.....	18
1.17 Discusión: Un favor para Frank.....	19
1.18 Escenario: Los intereses de Ingrid.....	20
1.19 Comprobación de conocimiento: Los intereses de Ingrid.....	21
1.20 Discusión: Los Intereses de Ingrid.....	22
1.21 Escenario: Consultoría de Cliff.....	23
1.22 Comprobación de conocimiento: Consultoría de Cliff.....	24
1.23 Discusión: Consultoría de Cliff.....	25
1.24 Conflictos de interés o compromiso.....	26
1.25 Escenario: Cambio de subvenciones.....	27
1.26 Comprobación de conocimiento: Cambio de subvenciones.....	28
1.27 Discusión: Cambio de subvenciones.....	29
1.28 Escenario: La mala actitud de Sue.....	30
1.29 Comprobación de conocimiento: La mala actitud de Sue.....	31
1.30 Discusión: La mala actitud de Sue.....	32
1.31 La Prueba del “Los Angeles Times”.....	33
1.32 Árbol de decisión para informes de cumplimiento (parte 1).....	34
1.33 Árbol de decisión para informes de cumplimiento (parte 2).....	35
1.34 Árbol de decisión para informes de cumplimiento (parte 3).....	36
1.35 Información de contacto.....	37
1.36 Recordatorio: Sus obligaciones como empleado.....	38
1.37 Conclusión.....	39
1.38 Recursos.....	40

1.1 Informe de cumplimiento general



INFORME DE CUMPLIMIENTO GENERAL

Universidad de California

Conducta y valores éticos

Contenido del curso © 2018 Copyright Los Regentes de la Universidad de California – Todos los derechos reservados.

1.2 Bienvenida



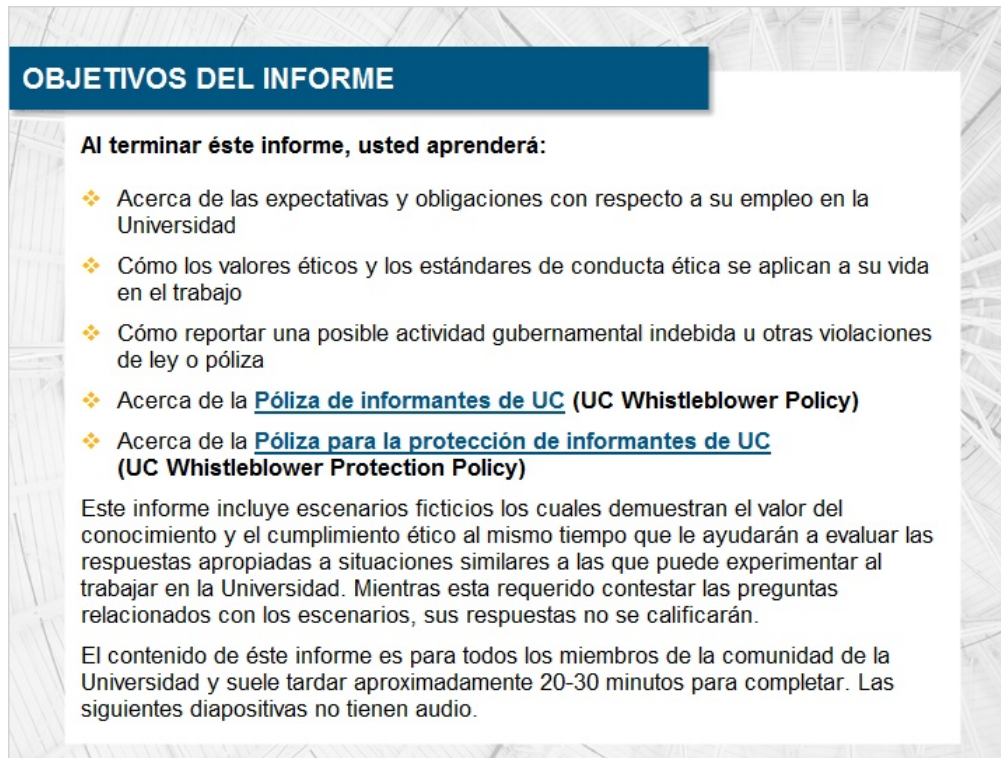
BIENVENIDA

Hola, soy Janet Napolitano, Presidente de la Universidad de California.

Como institución pública sirviendo y apoyado por la gente de este gran estado, cada miembro de la comunidad de la Universidad de California tiene la responsabilidad de comportarse de acuerdo con los estándares éticos más altos. Aunque leyes, reglamentos y regulaciones ayudan a definir un comportamiento adecuado, nuestro programa de ética y cumplimiento nos ayuda a aplicar las reglas a situaciones particulares y a asegurarnos de que siempre nos comportemos de acuerdo con los estándares más altos.

Apoyamos nuestra comunidad para hacer lo correcto ofreciendo entrenamientos y educación de ética y cumplimiento, como este programa. Esta educación es un importante recuerdo de que debemos comportarnos de forma ética en todo momento y tiene como objetivo ayudarle hacer buen juicio en su trabajo diario. Espero que le resulte informativo. Muchas gracias y gracias por su servicio a la Universidad y a las personas de California.

1.3 Objetivos del informe



OBJETIVOS DEL INFORME

Al terminar éste informe, usted aprenderá:

- ❖ Acerca de las expectativas y obligaciones con respecto a su empleo en la Universidad
- ❖ Cómo los valores éticos y los estándares de conducta ética se aplican a su vida en el trabajo
- ❖ Cómo reportar una posible actividad gubernamental indebida u otras violaciones de ley o póliza
- ❖ Acerca de la [Póliza de informantes de UC \(UC Whistleblower Policy\)](#)
- ❖ Acerca de la [Póliza para la protección de informantes de UC \(UC Whistleblower Protection Policy\)](#)

Este informe incluye escenarios ficticios los cuales demuestran el valor del conocimiento y el cumplimiento ético al mismo tiempo que le ayudarán a evaluar las respuestas apropiadas a situaciones similares a las que puede experimentar al trabajar en la Universidad. Mientras esta requerido contestar las preguntas relacionados con los escenarios, sus respuestas no se calificarán.

El contenido de éste informe es para todos los miembros de la comunidad de la Universidad y suele tardar aproximadamente 20-30 minutos para completar. Las siguientes diapositivas no tienen audio.

OBJETIVOS DEL INFORME

Al terminar éste informe, usted aprenderá:

- Acerca de las expectativas y obligaciones con respecto a su empleo en la Universidad
- Cómo los valores éticos y los estándares de conducta ética se aplican a su vida en el trabajo
- Cómo reportar una posible actividad gubernamental indebida u otras violaciones de ley o póliza
- Acerca de la [Póliza de informantes de UC \(UC Whistleblower Policy\)](#)
- Acerca de la [Póliza para la protección de informantes de UC \(UC Whistleblower Protection Policy\)](#)

Este informe incluye escenarios ficticios los cuales demuestran el valor del conocimiento y el cumplimiento ético al mismo tiempo que le ayudarán a evaluar las respuestas apropiadas a situaciones similares a las que puede experimentar al trabajar en la Universidad. Mientras esta requerido contestar las preguntas relacionados con los escenarios, sus respuestas no se calificarán.

El contenido de éste informe es para todos los miembros de la comunidad de la Universidad y suele tardar aproximadamente 20-30 minutos para completar. Las siguientes diapositivas no tienen audio.

1.4 Declaración de los valores éticos

DECLARACIÓN DE LOS VALORES ÉTICOS

Adoptado por los Regentes de la Universidad de California, mayo del 2005

Los miembros de la comunidad de la Universidad de California están comprometidos a los estándares de valores éticos más altos en apoyo de nuestra misión de enseñanza, investigación y servicio público. Reconocemos que mantenemos a la Universidad gracias a la confianza de la gente del estado de California. Nuestras políticas, procedimientos y estándares proporcionan la dirección para la aplicación de los valores éticos mencionados a continuación en nuestra vida diaria y en el trabajo como miembros de ésta comunidad.

Estamos comprometidos a los siguientes valores:

- ❖ **INTEGRIDAD:** Nos conduciremos con integridad en nuestros tratos con y en representación de la Universidad.
- ❖ **EXCELENCIA:** Nosotros lucharemos conscientemente por la excelencia en nuestro trabajo.
- ❖ **RESPONSABILIDAD:** Seremos responsables como individuos y como miembros de ésta comunidad de nuestra conducta ética y por la conformidad con leyes aplicables y pólizas y directivas de la Universidad.
- ❖ **RESPECTO:** Respetaremos los derechos y la dignidad de otros.

Lectura Adicional: [Declaración de los valores éticos](#) (PDF)

DECLARACIÓN DE LOS VALORES ÉTICOS

Adoptado por los Regentes de la Universidad de California, mayo del 2005

Los miembros de la comunidad de la Universidad de California están comprometidos a los estándares de valores éticos más altos en apoyo de nuestra misión de enseñanza, investigación y servicio público. Reconocemos que mantenemos a la Universidad gracias a la confianza de la gente del estado de California. Nuestras políticas, procedimientos y estándares proporcionan la dirección para la aplicación de los valores éticos mencionados a continuación en nuestra vida diaria y en el trabajo como miembros de ésta comunidad.

Estamos comprometidos a los siguientes valores:

- **INTEGRIDAD:** Nos conduciremos con integridad en nuestros tratos con y en representación de la Universidad.
- **EXCELENCIA:** Nosotros lucharemos conscientemente por la excelencia en nuestro trabajo.
- **RESPONSABILIDAD:** Seremos responsables como individuos y como miembros de ésta comunidad de nuestra conducta ética y por la conformidad con leyes aplicables y pólizas y directivas de la Universidad.
- **RESPECTO:** Respetaremos los derechos y la dignidad de otros.

Lectura Adicional: [Declaración de los valores éticos](#) (PDF)

1.5 Estándares de conducta ética (parte 1)

ESTÁNDARES DE CONDUCTA ÉTICA (PARTE 1)

Adoptado por los Regentes de la Universidad de California, mayo, 2005

Todos los miembros de la comunidad Universitaria, incluyendo los Regentes, Oficiales de los Regentes, facultad y otros empleados académicos, personal, estudiantes, voluntarios, contratistas, agentes y otros asociados con la Universidad, se espera que cumplan con estos *Estándares de conducta ética*:

1. Trato justo
2. Responsabilidad individual
3. Respeto a otros
4. Cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables
5. Cumplimiento con normativas, procedimientos y otras formas de orientación aplicables
6. Conflictos de interés o de compromiso
7. Conducta ética en las investigaciones
8. Documentos: confidencialidad/privacidad y acceso
9. Controles internos
10. Uso de recursos universitarios
11. Informe financiero
12. Reporte de infracciones y protección contra represalias

ESTÁNDARES DE CONDUCTA ÉTICA (PARTE 1)

Adoptado por los Regentes de la Universidad de California, mayo, 2005

Todos los miembros de la comunidad Universitaria, incluyendo los Regentes, Oficiales de los Regentes, facultad y otros empleados académicos, personal, estudiantes, voluntarios, contratistas, agentes y otros asociados con la Universidad, se espera que cumplan con estos *Estándares de conducta ética*:

1. Trato justo
2. Responsabilidad individual
3. Respeto a otros
4. Cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables
5. Cumplimiento con normativas, procedimientos y otras formas de orientación aplicables
6. Conflictos de interés o de compromiso
7. Conducta ética en las investigaciones
8. Documentos: confidencialidad/privacidad y acceso
9. Controles internos
10. Uso de recursos universitarios
11. Informe financiero
12. Reporte de infracciones y protección contra represalias

1.6 Estándares de conducta ética (parte 2)

ESTÁNDARES DE CONDUCTA ÉTICA (PARTE 2)

La búsqueda de la misión de la enseñanza, de la investigación y del servicio público de la Universidad de California requiere un compromiso a la conducta ética por parte de todos. Los *Estándares de conducta ética* reflejan nuestra creencia en un comportamiento ético, legal y profesional en todos nuestros tratos dentro y fuera de la Universidad.

Lectura adicional: [Estándares de conducta ética](#)



ESTÁNDARES DE CONDUCTA ÉTICA (PARTE 2)

La búsqueda de la misión de la enseñanza, de la investigación y del servicio público de la Universidad de California requiere un compromiso a la conducta ética por parte de todos. Los Estándares de conducta ética reflejan nuestra creencia en un comportamiento ético, legal y profesional en todos nuestros tratos dentro y fuera de la Universidad.

Lectura adicional: [Estándares de conducta ética](#)

1.7 Sus obligaciones como empleado

SUS OBLIGACIONES COMO EMPLEADO

Como empleado de la Universidad de California, es importante que:

- ❖ Conozca las leyes aplicables, reglamentos y pólizas que afectan sus responsabilidades de empleo.
- ❖ Entienda la *Declaración de valores éticos* y los *Estándares de conducta ética* como las políticas y procedimientos de la universidad relacionados con sus responsabilidades de empleo.
- ❖ Se asegure de que sus acciones sean consistentes con la *Declaración de valores éticos* y de *Estándares de conducta ética*.
- ❖ Reporte posibles actividades gubernamentales indebidas u otras violaciones de ley o póliza
- ❖ Comprender sus derechos y responsabilidades bajo de:
 - la [Póliza de informantes de UC \(UC Whistleblower Policy\)](#) y
 - la [Póliza para la protección de informantes de UC \(UC Whistleblower Protection Policy\)](#)

SUS OBLIGACIONES COMO EMPLEADO

Como empleado de la Universidad de California, es importante que:

- Conozca las leyes aplicables, reglamentos y pólizas que afectan sus responsabilidades de empleo.
- Entienda la Declaración de valores éticos y los Estándares de conducta ética como las políticas y procedimientos de la universidad relacionados con sus responsabilidades de empleo.
- Se asegure de que sus acciones sean consistentes con la Declaración de valores éticos y de Estándares de conducta ética.
- Reporte posibles actividades gubernamentales indebidas u otras violaciones de ley o póliza
- Comprender sus derechos y responsabilidades bajo de:
 - la [Póliza de informantes de UC \(UC Whistleblower Policy\)](#) y
 - la [Póliza para la protección de informantes de UC \(UC Whistleblower Protection Policy\)](#)

1.8 Ética y cumplimiento en la universidad



ÉTICA Y CUMPLIMIENTO EN LA UNIVERSIDAD

Principios y prácticas:

La ética y el cumplimiento no son nuevas a la Universidad de California. En muchas ubicaciones universitarias, en divisiones y en la facultad, han tenido ya códigos éticos propios por muchos años, así como los "Principios de comunidad" dirigiendo nuestro compromiso compartida para respetar las funciones que cada uno desempeña, nuestros antecedentes diversos y las responsabilidades personales. Las prácticas éticas y de cumplimiento son base a la universidad y a su misión de la enseñanza, investigación y servicio público.

El propósito de éste informe es aumentar el conocimiento continuó de la *Declaración de valores éticos* y de los *Estándares de conducta ética* de la universidad y transmitir las obligaciones de empleo en la universidad con respecto a comportamiento ético y de conformidad. El propósito no es enseñar la política de la universidad, sino el familiarizar a los empleados de la universidad con las éticas importantes e información, temas y recursos de cumplimiento.

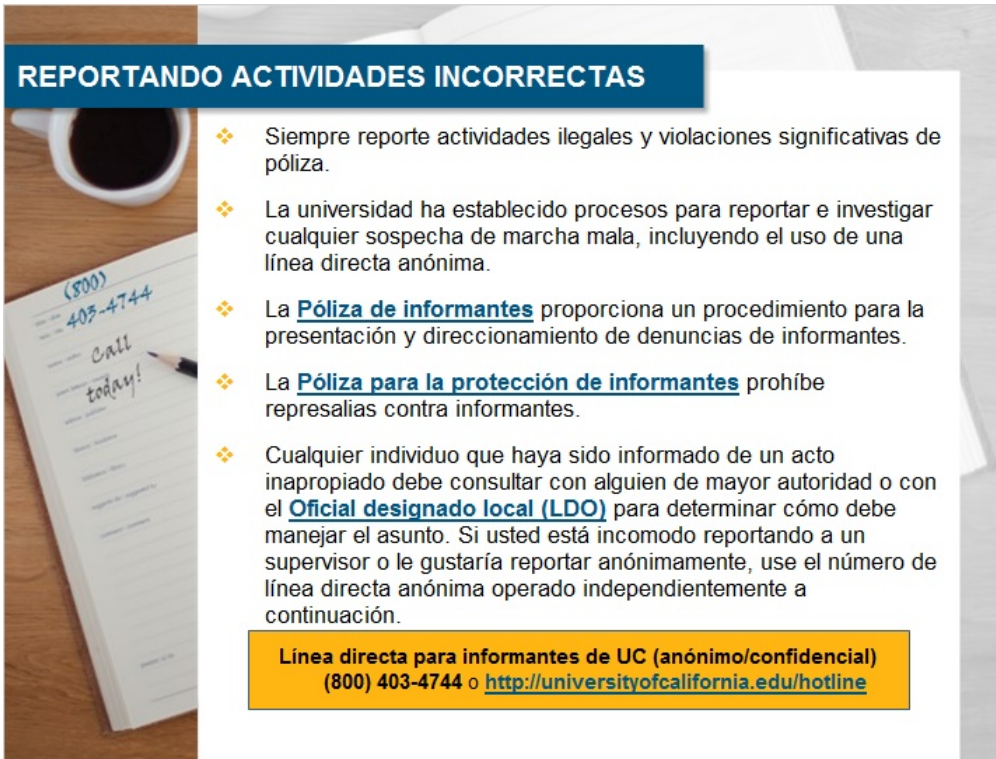
ÉTICA Y CUMPLIMIENTO EN LA UNIVERSIDAD

Principios y prácticas:

La ética y el cumplimiento no son nuevas a la Universidad de California. En muchas ubicaciones universitarias, en divisiones y en la facultad, han tenido ya códigos éticos propios por muchos años, así como los "Principios de comunidad" dirigiendo nuestro compromiso compartida para respetar las funciones que cada uno desempeña, nuestros antecedentes diversos y las responsabilidades personales. Las prácticas éticas y de cumplimiento son base a la universidad y a su misión de la enseñanza, investigación y servicio público.

El propósito de éste informe es aumentar el conocimiento continuó de la *Declaración de valores éticos* y de los *Estándares de conducta ética* de la universidad y transmitir las obligaciones de empleo en la universidad con respecto a comportamiento ético y de conformidad. El propósito no es enseñar la política de la universidad, sino el familiarizar a los empleados de la universidad con las éticas importantes e información, temas y recursos de cumplimiento.

1.9 Reportando actividades incorrectas



REPORTANDO ACTIVIDADES INCORRECTAS

- ❖ Siempre reporte actividades ilegales y violaciones significativas de póliza.
- ❖ La universidad ha establecido procesos para reportar e investigar cualquier sospecha de marcha mala, incluyendo el uso de una línea directa anónima.
- ❖ La **Póliza de informantes** proporciona un procedimiento para la presentación y direccionamiento de denuncias de informantes.
- ❖ La **Póliza para la protección de informantes** prohíbe represalias contra informantes.
- ❖ Cualquier individuo que haya sido informado de un acto inapropiado debe consultar con alguien de mayor autoridad o con el **Oficial designado local (LDO)** para determinar cómo debe manejar el asunto. Si usted está incomodo reportando a un supervisor o le gustaría reportar anónimamente, use el número de línea directa anónima operado independientemente a continuación.

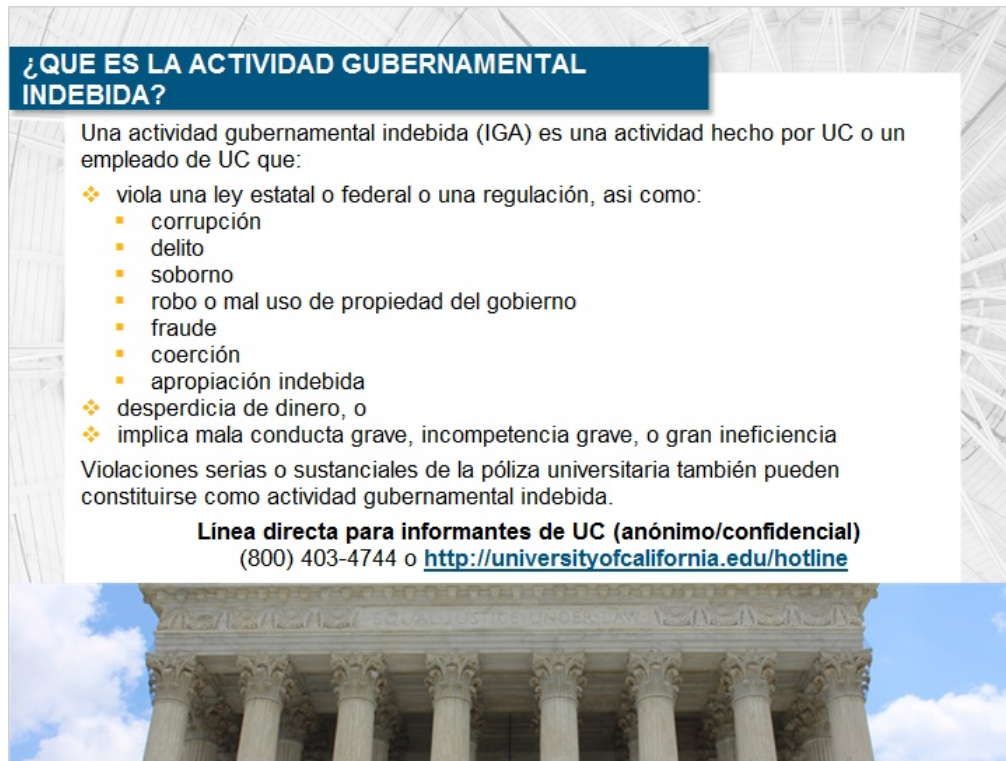
Línea directa para informantes de UC (anónimo/confidencial)
(800) 403-4744 o <http://universityofcalifornia.edu/hotline>

REPORTANDO ACTIVIDADES INCORRECTAS

- Siempre reporte actividades ilegales y violaciones significativas de póliza.
- La universidad ha establecido procesos para reportar e investigar cualquier sospecha de marcha mala, incluyendo el uso de una línea directa anónima.
- **La Póliza de informantes** proporciona un procedimiento para la presentación y direccionamiento de denuncias de informantes.
- **La Póliza para la protección de informantes** prohíbe represalias contra informantes.
- Cualquier individuo que haya sido informado de un acto inapropiado debe consultar con alguien de mayor autoridad o con el **Oficial designado local (LDO)** para determinar cómo debe manejar el asunto. Si usted está incomodo reportando a un supervisor o le gustaría reportar anónimamente, use el número de línea directa anónima operado independientemente a continuación.

Línea directa para informantes de UC (anónimo/confidencial) (800) 403-4744 o
<http://universityofcalifornia.edu/hotline>

1.10 ¿Que es la actividad gubernamental indebida?




¿QUE ES LA ACTIVIDAD GUBERNAMENTAL INDEBIDA?

Una actividad gubernamental indebida (IGA) es una actividad hecho por UC o un empleado de UC que:

- ❖ viola una ley estatal o federal o una regulación, así como:
 - corrupción
 - delito
 - soborno
 - robo o mal uso de propiedad del gobierno
 - fraude
 - coerción
 - apropiación indebida
- ❖ desperdicia de dinero, o
- ❖ implica mala conducta grave, incompetencia grave, o gran ineficiencia

Violaciones serias o sustanciales de la póliza universitaria también pueden constituirse como actividad gubernamental indebida.

Línea directa para informantes de UC (anónimo/confidencial)
(800) 403-4744 o <http://universityofcalifornia.edu/hotline>



REPORTANDO ACTIVIDADES INCORRECTAS

- Siempre reporte actividades ilegales y violaciones significativas de póliza.
- La universidad ha establecido procesos para reportar e investigar cualquier sospecha de marcha mala, incluyendo el uso de una línea directa anónima.
- La Póliza de informantes proporciona un procedimiento para la presentación y direccionamiento de denuncias de informantes.
- La Póliza para la protección de informantes prohíbe represalias contra informantes.
- Cualquier individuo que haya sido informado de un acto inapropiado debe consultar con alguien de mayor autoridad o con el Oficial designado local (LDO) para determinar cómo debe manejar el asunto. Si usted está incomodo reportando a un supervisor o le gustaría reportar anónimamente, use el número de línea directa anónima operado independientemente a continuación.

Línea directa para informantes de UC (anónimo/confidencial) (800) 403-4744 o <http://universityofcalifornia.edu/hotline>

1.11 Reportando violaciones y protección de represalias



REPORTANDO VIOLACIONES Y PROTECCIÓN DE REPRESALIAS

¿Es usted un gerente o un supervisor?

Gerentes y supervisores están obligados a informar acusaciones de actividades gubernamentales indebidas presentados a ellos.

Foto: Empleada hablando con la supervisora a puertas cerradas.

- Empleada: ¡Reporte comportamiento indebido!
- Supervisora: ¡Usted está protegido de represalias!


1.12 Escenario: Problema de la impresora

PROBLEMA DE LA IMPRESORA

ESCENARIO:

Andrei es un encargado en una unidad nuevamente establecida y es responsable de seleccionar y comprar todos los materiales de oficina para la unidad. Después de limitar su selección a dos vendedores con productos y precios similares, él se da cuenta que uno de los vendedores tiene una oferta especial de una impresora gratis para ciertos compradores de alto volumen.

Sintiéndose inspirado por la perspectiva de una impresora gratis, él centra sus esfuerzos en esta compañía y termina negociando un descuento grande. Dado el descuento que él negoció, así como todos sus esfuerzos adicionales en este proyecto, Andrei se siente justificado al aceptar la impresora para su oficina en casa. Sin embargo, él no está seguro si sería apropiado hacerlo de acuerdo a la póliza de UC.



PROBLEMA DE LA IMPRESORA

ESCENARIO:

Andrei es un encargado en una unidad nuevamente establecida y es responsable de seleccionar y comprar todos los materiales de oficina para la unidad. Después de limitar su selección a dos vendedores con productos y precios similares, él se da cuenta que uno de los vendedores tiene una oferta especial de una impresora gratis para ciertos compradores de alto volumen.

Sintiéndose inspirado por la perspectiva de una impresora gratis, él centra sus esfuerzos en esta compañía y termina negociando un descuento grande. Dado el descuento que él negoció, así como todos sus esfuerzos adicionales en este proyecto, Andrei se siente justificado al aceptar la impresora para su oficina en casa. Sin embargo, él no está seguro si sería apropiado hacerlo de acuerdo a la póliza de UC.

1.13 Comprobación de conocimiento: Problema de la impresora

COMPROBACIÓN DE CONOCIMIENTO: PROBLEMA DE LA IMPRESORA

¿Debe Andrei aceptar la impresora para su casa?
(Puede seleccionar más de una opción.)

- A) No. Existen leyes y Políticas de la Universidad que previenen la aceptación de un regalo significativo de un vendedor y participar en decisiones para otorgar negocio a ese vendedor.
- B) Sí. Puesto que la Universidad no le está pagando el resto de su tiempo suplementario, él puede quedarse con la impresora como remuneración.
- C) Sí. Sería irrespetuoso rechazar un regalo tan generoso.
- D) No. Aceptando la impresora es un conflicto de interés.

Las mejores respuestas son A y D.

COMPROBACIÓN DE CONOCIMIENTO: PROBLEMA DE LA IMPRESORA

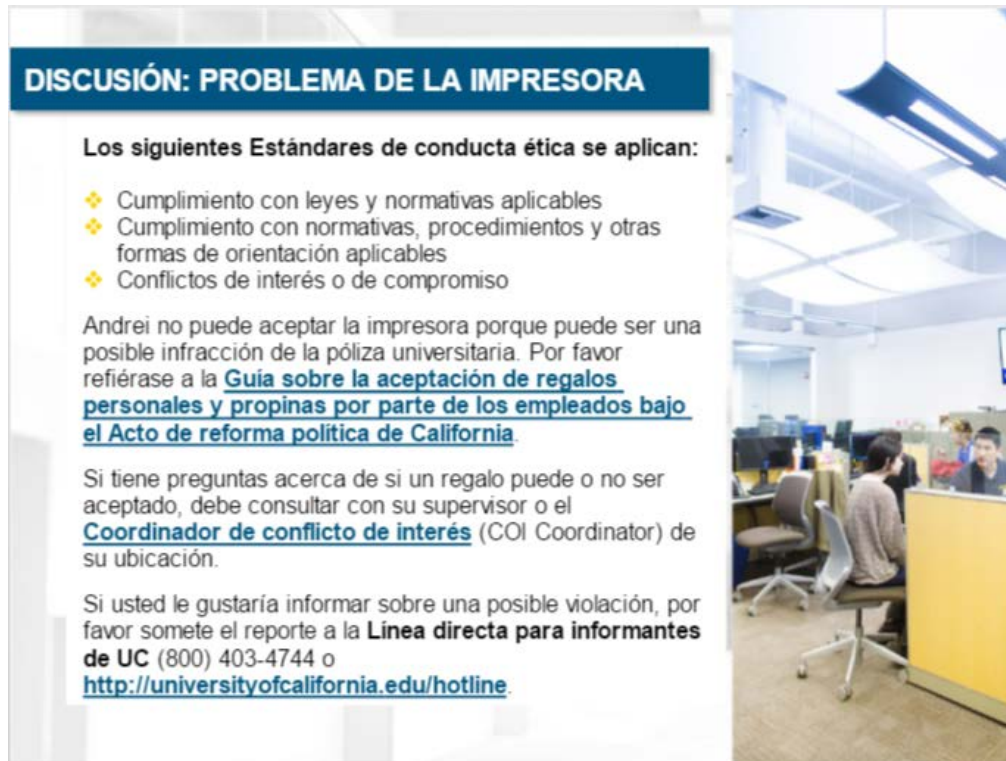
¿Debe Andrei aceptar la impresora para su casa? (Puede seleccionar más de una opción.)

- A) No. Existen leyes y Políticas de la Universidad que previenen la aceptación de un regalo significativo de un vendedor y participar en decisiones para otorgar negocio a ese vendedor.
- B) Sí. Puesto que la Universidad no le está pagando el resto de su tiempo suplementario, él puede quedarse con la impresora como remuneración.
- C) Sí. Sería irrespetuoso rechazar un regalo tan generoso.
- D) No. Aceptando la impresora es un conflicto de interés.

REALIMENTACIÓN:

Las mejores respuestas son A y D. Proceder a la siguiente página para leer la discusión de este escenario.

1.14 Discusión: Problema de la impresora



DISCUSIÓN: PROBLEMA DE LA IMPRESORA

Los siguientes Estándares de conducta ética se aplican:

- ❖ Cumplimiento con leyes y normativas aplicables
- ❖ Cumplimiento con normativas, procedimientos y otras formas de orientación aplicables
- ❖ Conflictos de interés o de compromiso

Andrei no puede aceptar la impresora porque puede ser una posible infracción de la póliza universitaria. Por favor refiérase a la [Guía sobre la aceptación de regalos personales y propinas por parte de los empleados bajo el Acto de reforma política de California](#).

Si tiene preguntas acerca de si un regalo puede o no ser aceptado, debe consultar con su supervisor o el [Coordinador de conflicto de interés](#) (COI Coordinator) de su ubicación.

Si usted le gustaría informar sobre una posible violación, por favor somete el reporte a la **Línea directa para informantes de UC** (800) 403-4744 o <http://universityofcalifornia.edu/hotline>.

DISCUSIÓN: PROBLEMA DE LA IMPRESORA

Los siguientes Estándares de conducta ética se aplican:

- Cumplimiento con leyes y normativas aplicables
- Cumplimiento con normativas, procedimientos y otras formas de orientación aplicables
- Conflictos de interés o de compromiso

Andrei no puede aceptar la impresora porque puede ser una posible infracción de la póliza universitaria. Por favor refiérase a [la Guía sobre la aceptación de regalos personales y propinas por parte de los empleados bajo el Acto de reforma política de California](#).

Si tiene preguntas acerca de si un regalo puede o no ser aceptado, debe consultar con su supervisor o el [Coordinador de conflicto de interés](#) (COI Coordinator) de su ubicación.

Si usted le gustaría informar sobre una posible violación, por favor somete el reporte a la Línea directa para informantes de UC (800) 403-4744 o <http://universityofcalifornia.edu/hotline>.


1.15 Escenario: Un favor para Frank

UN FAVOR PARA FRANK

ESCENARIO:

Teresa, la directora asociada de mantenimiento, se retiró el año pasado y Dave el director de mantenimiento necesitaba reemplazar a Teresa rápidamente. En lugar de publicar el puesto disponible, Dave contrató a Frank, su compañero de trabajo en su empleo anterior. Dave sabía que Frank tenía las calificaciones básicas para el puesto además de ganas de trabajar para UC.

Mientras tanto, varios empleados en el departamento estaban esperando ser considerados para el puesto y planeaban aplicar cuando se publicará la posición. El puesto no fue publicado sino hasta doce meses más tarde y en ese entonces Frank ya había adquirido la experiencia necesaria para cumplir con los requisitos del trabajo. Frank fue seleccionado del grupo de solicitantes que incluía a dos empleados que tenían muchos años de servicio.



UN FAVOR PARA FRANK

ESCENARIO:

Teresa, la directora asociada de mantenimiento, se retiró el año pasado y Dave el director de mantenimiento necesitaba reemplazar a Teresa rápidamente. En lugar de publicar el puesto disponible, Dave contrató a Frank, su compañero de trabajo en su empleo anterior. Dave sabía que Frank tenía las calificaciones básicas para el puesto además de ganas de trabajar para UC.

Mientras tanto, varios empleados en el departamento estaban esperando ser considerados para el puesto y planeaban aplicar cuando se publicará la posición. El puesto no fue publicado sino hasta doce meses más tarde y en ese entonces Frank ya había adquirido la experiencia necesaria para cumplir con los requisitos del trabajo. Frank fue seleccionado del grupo de solicitantes que incluía a dos empleados que tenían muchos años de servicio.

1.16 Comprobación de conocimiento: Un favor para Frank

COMPROBACIÓN DE CONOCIMIENTO: UN FAVOR PARA FRANK

¿Cuál de las siguientes declaraciones son verdaderas?
(Puede seleccionar más de una opción.)

- A) Es contra la póliza de UC para el director Dave contratar a su antiguo colega porque trabajaron juntos en el pasado.
- B) La contratación para puestos en la Universidad debe adherirse a las leyes relevantes, así como las políticas de la Universidad para el reclutamiento de puestos.
- C) Es apropiado que Dave contrate a Frank porque Dave quiso remplazar Teresa rápidamente y no quería pasar por el proceso normal de contratación.
- D) Los valores de la Universidad promueven el trato justo y la interacción honesta entre la administración y los empleados en el proceso de reclutamiento y promoción de empleados.

Las mejores respuestas son B y D.

COMPROBACIÓN DE CONOCIMIENTO: UN FAVOR PARA FRANK

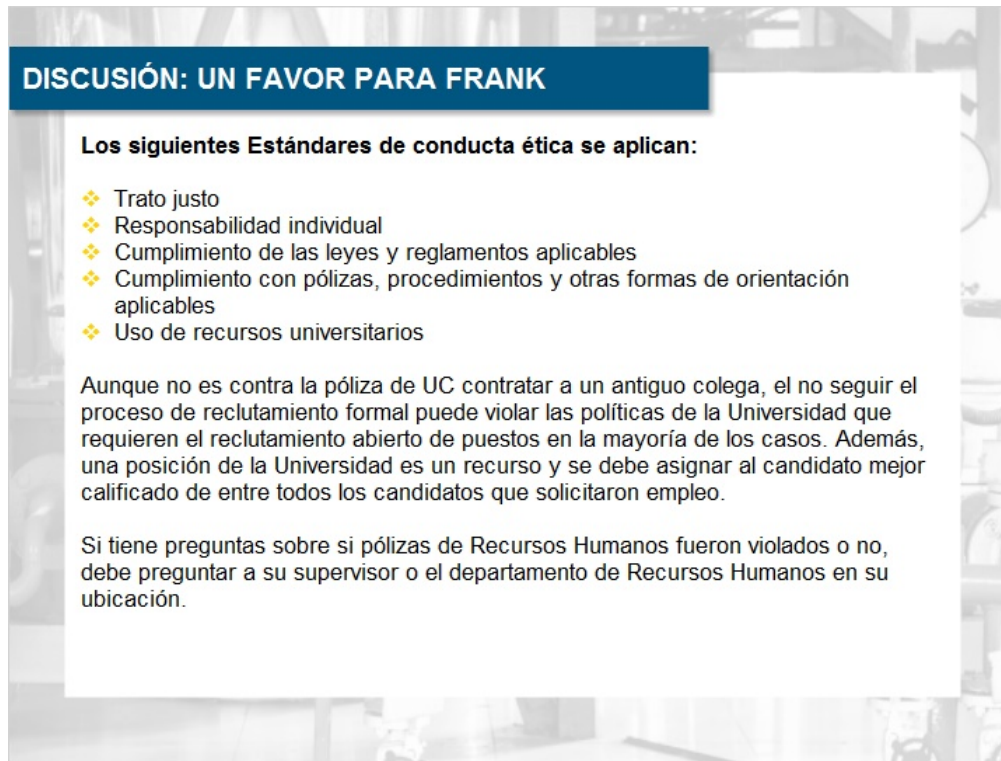
¿Cuál de las siguientes declaraciones son verdaderas? (Puede seleccionar más de una opción.)

- A) Es contra la póliza de UC para el director Dave contratar a su antiguo colega porque trabajaron juntos en el pasado.
- B) La contratación para puestos en la Universidad debe adherirse a las leyes relevantes, así como las políticas de la Universidad para el reclutamiento de puestos.
- C) Es apropiado que Dave contrate a Frank porque Dave quiso remplazar Teresa rápidamente y no quería pasar por el proceso normal de contratación.
- D) Los valores de la Universidad promueven el trato justo y la interacción honesta entre la administración y los empleados en el proceso de reclutamiento y promoción de empleados.

REALIMENTACIÓN:

Las mejores respuestas son B y D. Proceder a la siguiente página para leer la discusión de este escenario.

1.17 Discusión: Un favor para Frank



DISCUSIÓN: UN FAVOR PARA FRANK

Los siguientes Estándares de conducta ética se aplican:

- ❖ Trato justo
- ❖ Responsabilidad individual
- ❖ Cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables
- ❖ Cumplimiento con pólizas, procedimientos y otras formas de orientación aplicables
- ❖ Uso de recursos universitarios

Aunque no es contra la póliza de UC contratar a un antiguo colega, el no seguir el proceso de reclutamiento formal puede violar las políticas de la Universidad que requieren el reclutamiento abierto de puestos en la mayoría de los casos. Además, una posición de la Universidad es un recurso y se debe asignar al candidato mejor calificado de entre todos los candidatos que solicitaron empleo.

Si tiene preguntas sobre si pólizas de Recursos Humanos fueron violados o no, debe preguntar a su supervisor o el departamento de Recursos Humanos en su ubicación.

DISCUSIÓN: UN FAVOR PARA FRANK

Los siguientes Estándares de conducta ética se aplican:

- Trato justo
- Responsabilidad individual
- Cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables
- Cumplimiento con pólizas, procedimientos y otras formas de orientación aplicables
- Uso de recursos universitarios

Aunque no es contra la póliza de UC contratar a un antiguo colega, el no seguir el proceso de reclutamiento formal puede violar las políticas de la Universidad que requieren el reclutamiento abierto de puestos en la mayoría de los casos. Además, una posición de la Universidad es un recurso y se debe asignar al candidato mejor calificado de entre todos los candidatos que solicitaron empleo.


Si tiene preguntas sobre si pólizas de Recursos Humanos fueron violados o no, debe preguntar a su supervisor o el departamento de Recursos Humanos en su ubicación.

1.18 Escenario: Los intereses de Ingrid

LOS INTERESES DE INGRID

ESCENARIO

Ingrid es una oficial encargada del presupuesto en la Escuela de Ingeniería. Ella quisiera servir en un comité que seleccionará a una compañía que proporcionara servicios de consultoría a la Escuela de Ingeniería. El marido de Ingrid trabaja para una de las compañías licitando por el contrato. Sin embargo, él no estará trabajando en la propuesta de trabajo, y si su compañía gana la propuesta, él no va a ser parte del trabajo de consultoría.



LOS INTERESES DE INGRID

ESCENARIO

Ingrid es una oficial encargada del presupuesto en la Escuela de Ingeniería. Ella quisiera servir en un comité que seleccionará a una compañía que proporcionara servicios de consultoría a la Escuela de Ingeniería. El marido de Ingrid trabaja para una de las compañías licitando por el contrato. Sin embargo, él no estará trabajando en la propuesta de trabajo, y si su compañía gana la propuesta, él no va a ser parte del trabajo de consultoría.

1.19 Comprobación de conocimiento: Los intereses de Ingrid

COMPROBACIÓN DE CONOCIMIENTO: LOS INTERESES DE INGRID

¿Cuál de las siguientes declaraciones son verdaderas?

(Puede seleccionar más de una opción.)

- A) La participación de Ingrid en una decisión que involucra a la compañía de su esposo viola la póliza de la universidad y leyes estatales.
- B) Porque el esposo de Ingrid no va trabajar en el trabajo de consultoría, el interés de Ingrid no ha sido comprometida.
- C) Incluso si el proceso de licitación significa que la oferta más baja obtiene el trabajo de consultoría, el involucramiento de Ingrid en la decisión crea la apariencia de un conflicto de interés.

Las mejores respuestas son A and C.

COMPROBACIÓN DE CONOCIMIENTO: LOS INTERESES DE INGRIDREALIMENTACIÓN

¿Cuál de las siguientes declaraciones son verdaderas? (Puede seleccionar más de una opción.)

- A) La participación de Ingrid en una decisión que involucra a la compañía de su esposo viola la póliza de la universidad y leyes estatales.
- B) Porque el esposo de Ingrid no va trabajar en el trabajo de consultoría, el interés de Ingrid no ha sido comprometida.
- C) Incluso si el proceso de licitación significa que la oferta más baja obtiene el trabajo de consultoría, el involucramiento de Ingrid en la decisión crea la apariencia de un conflicto de interés.

REALIMENTACIÓN:

Las mejores respuestas son A and C. Proceder a la siguiente página para leer la discusión de este escenario.

1.20 Discusión: Los Intereses de Ingrid

DISCUSIÓN: LOS INTERESES DE INGRID

Los siguientes Estándares de conducta ética se aplican:

- ❖ Trato justo
- ❖ Cumplimiento con pólizas, procedimientos y otras formas de orientación aplicables
- ❖ Conflictos de interés o de compromiso
- ❖ Cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables

Aun cuando el proceso requiere la elección de la oferta más baja, y el esposo de Ingrid no tendría un beneficio personal si su compañía fuese seleccionada, Ingrid tiene un interés financiero en la decisión de la Universidad para seleccionar una compañía consultora y no debe participar en la decisión de ninguna manera. Aún cuando ella no recibe ingreso directo por parte de la compañía de su esposo, el interés de propiedad mancomunada del ingreso de su esposo es suficiente para constituir un conflicto. Ella también tendría un conflicto de interés si el otro individuo en éste mismo escenario fuera una pareja doméstica, en lugar de su esposo.

Mientras que Ingrid tenga un interés en la decisión, ella tiene un conflicto de interés y no puede participar. Aunque el resultado del proceso sea la compañía con la oferta más baja gana el contrato, Ingrid puede ser responsable por multas civiles y criminales, porque ella pudo haber violado las provisiones del conflicto de interés del Acto de la reforma política, el cual se aplica a empleados de la Universidad.

Lectura adicional: [Pólizas de UC acerca del conflicto de interés](#)

[Reglas para oficiales públicos y empleados](#)

DISCUSIÓN: LOS INTERESES DE INGRID

Los siguientes Estándares de conducta ética se aplican:

- Trato justo
- Cumplimiento con pólizas, procedimientos y otras formas de orientación aplicables
- Conflictos de interés o de compromiso
- Cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables

Aun cuando el proceso requiere la elección de la oferta más baja, y el esposo de Ingrid no tendría un beneficio personal si su compañía fuese seleccionada, Ingrid tiene un interés financiero en la decisión de la Universidad para seleccionar una compañía consultora y no debe participar en la decisión de ninguna manera. Aún cuando ella no recibe ingreso directo por parte de la compañía de su esposo, el interés de propiedad mancomunada del ingreso de su esposo es suficiente para constituir un conflicto. Ella también tendría un conflicto de interés si el otro individuo en éste mismo escenario fuera una pareja doméstica, en lugar de su esposo.

Mientras que Ingrid tenga un interés en la decisión, ella tiene un conflicto de interés y no puede participar. Aunque el resultado del proceso sea la compañía con la oferta más baja gana el contrato, Ingrid puede ser responsable por multas civiles y criminales, porque ella pudo haber violado las provisiones del conflicto de interés del Acto de la reforma política, el cual se aplica a empleados de la Universidad.

Lectura adicional: [Pólizas de UC acerca del conflicto de interés](#)

[Reglas para oficiales públicos y empleados](#)

1.21 Escenario: Consultoría de Cliff

CONSULTORÍA DE CLIFF

ESCENARIO:

Cliff es un nuevo miembro de la facultad en el Departamento de Historia quien fue recientemente contratado para enseñar varias secciones de su especialidad, Historia Griega. Cliff es también un diseñador de páginas web con mucho talento, y para hacer dinero extra recientemente entró en un acuerdo de consultoría con una compañía para diseñar su red de internet.

El trabajo extra lo está manteniendo despierto hasta muy noche, y él usa tiempo de oficina para trabajar en el sitio web. Cliff está tan cansado que apenas puede concentrarse cuando está dando una lectura. Sus estudiantes se han quejado de que tarda mucho en proporcionar las calificaciones y sus colegas de trabajo también han expresado su preocupación por su falta de participación en las juntas del departamento.



CONSULTORÍA DE CLIFF

ESCENARIO:

Cliff es un nuevo miembro de la facultad en el Departamento de Historia quien fue recientemente contratado para enseñar varias secciones de su especialidad, Historia Griega. Cliff es también un diseñador de páginas web con mucho talento, y para hacer dinero extra recientemente entró en un acuerdo de consultoría con una compañía para diseñar su red de internet.

El trabajo extra lo está manteniendo despierto hasta muy noche, y él usa tiempo de oficina para trabajar en el sitio web. Cliff está tan cansado que apenas puede concentrarse cuando está dando una lectura. Sus estudiantes se han quejado de que tarda mucho en proporcionar las calificaciones y sus colegas de trabajo también han expresado su preocupación por su falta de participación en las juntas del departamento.

1.22 Comprobación de conocimiento: Consultoría de Cliff

COMPROBACIÓN DE CONOCIMIENTO: CONSULTORÍA DE CLIFF

¿Cuál es la manera apropiada(s) para que Cliff mantenga la situación? (Puede seleccionar más de una opción.)

- A) Cliff debe asegurarse que sus intereses de afuera no interfieran con sus responsabilidades en la universidad.
- B) Cliff debe tomar más café y ser más productivo.
- C) Cliff debe hablar con su supervisor y seguir el proceso universitario apropiado relacionado a la Póliza de conflictos de compromiso.
- D) Cliff no debe usar recursos de la universidad para trabajar en actividades externas para ganancia personal.

Las mejores respuestas son A, C, y D.

COMPROBACIÓN DE CONOCIMIENTO:

CONSULTORÍA DE CLIFF

¿Cuál es la manera apropiada(s) para que Cliff mantenga la situación? (Puede seleccionar más de una opción.)

- A) Cliff debe asegurarse que sus intereses de afuera no interfieran con sus responsabilidades en la universidad.
- B) Cliff debe tomar más café y ser más productivo.
- C) Cliff debe hablar con su supervisor y seguir el proceso universitario apropiado relacionado a la Póliza de conflictos de compromiso.
- D) Cliff no debe usar recursos de la universidad para trabajar en actividades externas para ganancia personal.

REALIMENTACIÓN:

Las mejores respuestas son A, C, y D. Proceder a la siguiente página para leer la discusión de este escenario.

1.23 Discusión: Consultoría de Cliff

DISCUSIÓN: CONSULTORÍA DE CLIFF

Los siguientes Estándares de conducta ética se aplican:

- ❖ Respeto a otros
- ❖ Conflictos de interés o de compromisos
- ❖ Uso de recursos universitarios

Aun cuando los empleados universitarios pueden tener otros empleos fuera de la Universidad y pueden entrar en acuerdos de consultoría, el problema principal de Cliff en éste escenario es que sus intereses externos están afectando sus deberes como empleado de la Universidad. Como miembro de la facultad, el tiempo y esfuerzo de Cliff es gobernado por la [Póliza de UC de conflicto de compromiso](#). La póliza especifica límites de tiempo y esfuerzo que se puede dedicar a actividades externas. Cliff debe asegurar que él está cumpliendo con la póliza y no está mal usando tiempo universitario y recursos para ganancia personal.

Si usted tiene alguna pregunta acerca de que si su actividad profesional fuera de la Universidad es apropiada o no, debe hablar con su supervisor o la oficina de Personal Académico.



DISCUSIÓN: CONSULTORÍA DE CLIFF

Los siguientes Estándares de conducta ética se aplican:

- Respeto a otros
- Conflictos de interés o de compromisos
- Uso de recursos universitarios

Aun cuando los empleados universitarios pueden tener otros empleos fuera de la Universidad y pueden entrar en acuerdos de consultoría, el problema principal de Cliff en éste escenario es que sus intereses externos están afectando sus deberes como empleado de la Universidad. Como miembro de la facultad, el tiempo y esfuerzo de Cliff es gobernado por la Póliza de UC de conflicto de compromiso. La póliza especifica límites de tiempo y esfuerzo que se puede dedicar a actividades externas. Cliff debe asegurar que él está cumpliendo con la póliza y no está mal usando tiempo universitario y recursos para ganancia personal.

Si usted tiene alguna pregunta acerca de que si su actividad profesional fuera de la Universidad es apropiada o no, debe hablar con su supervisor o la oficina de Personal Académico.

1.24 Conflictos de interés o compromiso

CONFLICTOS DE INTERÉS O COMPROMISO

Recuerda: Su principal lealtad profesional es con UC.



The image shows a man from behind, sitting at a desk in an office setting. He is wearing a blue checkered shirt and a green chair. On the desk, there is a typewriter, some books, and a blue cup. Three yellow speech bubbles are overlaid on the image. The first bubble on the left says '¿Conflicto?'. The second bubble on the right says '¡Infórmelo!'. The third bubble, positioned below the second, says '¡Evítelo!'.

CONFLICTOS DE INTERÉS O COMPROMISO

Recuerda: Su principal lealtad profesional es con UC.

Foto: Miembro de la facultad sentado en el escritorio pensando.

Miembro de la facultad se pregunta a sí mismo “¿Conflicto?” Miembro de la facultad se recuerda a si mismo divulgar el conflicto. “¡Evítelo! ¡Infórmelo!”


1.25 Escenario: Cambio de subvenciones

CAMBIO DE SUBVENCIONES

ESCENARIO:

Jesse es un investigador cuyo sueldo es pagado el 100% por un fondo de subvención federal en un pequeño laboratorio. Meredith, la investigadora principal del laboratorio, le pide a Jesse que deje de trabajar en el proyecto para trabajar en un proyecto diferente que no es relacionado con el financiamiento de su subvención.

Hayden, la gerente departamental, se dio cuenta de que Jesse ha estado ayudando a desarrollar los materiales para el proyecto de Meredith y pregunta sobre la situación. Jesse le confía que le preocupa que la carga de trabajo asociada con el nuevo proyecto le impide completar el trabajo que es realmente pagado por la subvención que el departamento está recibiendo.



CAMBIO DE SUBVENCIONES

ESCENARIO:

Jesse es un investigador cuyo sueldo es pagado el 100% por un fondo de subvención federal en un pequeño laboratorio. Meredith, la investigadora principal del laboratorio, le pide a Jesse que deje de trabajar en el proyecto para trabajar en un proyecto diferente que no es relacionado con el financiamiento de su subvención.

Hayden, la gerente departamental, se dio cuenta de que Jesse ha estado ayudando a desarrollar los materiales para el proyecto de Meredith y pregunta sobre la situación. Jesse le confía que le preocupa que la carga de trabajo asociada con el nuevo proyecto le impide completar el trabajo que es realmente pagado por la subvención que el departamento está recibiendo.

1.26 Comprobación de conocimiento: Cambio de subvenciones

COMPROBACIÓN DE CONOCIMIENTO: CAMBIO DE SUBVENCIONES

¿Cuál de las siguientes declaraciones son verdaderas?

(Puede seleccionar más de una opción.)

- A) Mientras Jesse realice el trabajo en el proyecto que le paga, está bien que trabaje en el nuevo proyecto.
- B) Si el tiempo de Jesse está cargado el 100% a la subvención federal y también está trabajando en otro proyecto, él y su supervisora Meredith están causando que la subvención se informe falsamente al gobierno federal.
- C) Hay buenos controles internos que previenen cargos inexactos.
- D) La situación involucra una alegación de Actividad gubernamental indebida (IGA), por lo que Hayden debe contactar el Oficial designado local (LDO) de su campus.

Las mejores respuestas son B y D.

COMPROBACIÓN DE CONOCIMIENTO: CAMBIO DE SUBVENCIONES

¿Cuál de las siguientes declaraciones son verdaderas? (Puede seleccionar más de una opción.)

- A) Mientras Jesse realice el trabajo en el proyecto que le paga, está bien que trabaje en el nuevo proyecto.
- B) Si el tiempo de Jesse está cargado el 100% a la subvención federal y también está trabajando en otro proyecto, él y su supervisora Meredith están causando que la subvención se informe falsamente al gobierno federal.
- C) Hay buenos controles internos que previenen cargos inexactos.
- D) La situación involucra una alegación de Actividad gubernamental indebida (IGA), por lo que Hayden debe contactar el Oficial designado local (LDO) de su campus.

REALIMENTACIÓN:

Las mejores respuestas son B y D. Proceder a la siguiente página para leer la discusión de este escenario.

1.27 Discusión: Cambio de subvenciones

DISCUSIÓN: CAMBIO DE SUBVENCIONES

Los siguientes Estándares de conducta ética se aplican:

- ❖ Responsabilidad individual
- ❖ Cumplimiento con leyes y reglamentos aplicables
- ❖ Controles internos
- ❖ Reportes financieros
- ❖ Reporte de infracciones y protección contra represalias

Las subvenciones son un recurso muy importante para la Universidad y no deben ser mal usados. Cada empleado en éste escenario tiene una responsabilidad de asegurarse que los fondos recibidos por concepto de las subvenciones sean reportados por el tiempo realmente trabajado dentro del programa aprobado por tal subvención.

En este escenario, Hayden debe de discutir posibles cargos indebidos de salario con Meredith, la investigadora principal, y asegurarse de que los cargos de sueldos se han corregido mientras el trabajo de la propuesta está en marcha. También debe pedir que, en adelante, Meredith le diga por adelantado cuando ella esta redirigiendo las asignaciones de trabajo de sus empleados para que se pueden asignar los cargos de sueldos adecuadamente. Si cargos indebidos de sueldos se encontraron, Hayden tiene la responsabilidad de consultar con su [Oficial designado local \(LDO\)](#), el oficial es responsable por recibir reportes de actividades gubernamentales indebidos (IGA) debajo de la Póliza de informantes de UC. Tales reportes son tratados confidencialmente por la Universidad, y los empleados que hacen el reporte están protegidos contra represalias.

DISCUSIÓN: CAMBIO DE SUBVENCIONES

Los siguientes Estándares de conducta ética se aplican:

- Responsabilidad individual
- Cumplimiento con leyes y reglamentos aplicables
- Controles internos
- Reportes financieros
- Reporte de infracciones y protección contra represalias

Las subvenciones son un recurso muy importante para la Universidad y no deben ser mal usados. Cada empleado en éste escenario tiene una responsabilidad de asegurarse que los fondos recibidos por concepto de las subvenciones sean reportados por el tiempo realmente trabajado dentro del programa aprobado por tal subvención.

En este escenario, Hayden debe de discutir posibles cargos indebidos de salario con Meredith, la investigadora principal, y asegurarse de que los cargos de sueldos se han corregido mientras el trabajo de la propuesta está en marcha. También debe pedir que, en adelante, Meredith le diga por adelantado cuando ella esta redirigiendo las asignaciones de trabajo de sus empleados para que se pueden asignar los cargos de sueldos adecuadamente. Si cargos indebidos de sueldos se encontraron, Hayden tiene la responsabilidad de consultar con su Oficial designado local (LDO), el oficial es responsable por recibir reportes de actividades gubernamentales indebidos (IGA) debajo de la Póliza de informantes de UC. Tales reportes son tratados confidencialmente por la Universidad, y los empleados que hacen el reporte están protegidos contra represalias.


1.28 Escenario: La mala actitud de Sue

LA MALA ACTITUD DE SUE

ESCENARIO:

Gretchen y Sue trabajan juntas en la Oficina de Ayuda Financiera. Cuando Gretchen se ve obligada a cambiar la fecha de una junta, Sue se molestó y le gritó a Gretchen porque le avisó a última hora. Esta no es la primera vez que esto ha sucedido. Sue tiene un mal temperamento muy conocido y le ha gritado a Gretchen en ocasiones previas.

Gretchen se siente incómoda alrededor de Sue y nerviosa porque no quiere hacer nada para alterar a Sue. Gretchen le pidió a Sue que no le grite, pero Sue no ha cambiado. Gretchen reportó la situación a su supervisor, quien no le hizo caso y le dijo que debe ser más fuerte. Gretchen evita a Sue y la calidad de su trabajo a sufrido por ello.



LA MALA ACTITUD DE SUE

ESCENARIO:

Gretchen y Sue trabajan juntas en la Oficina de Ayuda Financiera. Cuando Gretchen se ve obligada a cambiar la fecha de una junta, Sue se molestó y le gritó a Gretchen porque le avisó a última hora. Esta no es la primera vez que esto ha sucedido. Sue tiene un mal temperamento muy conocido y le ha gritado a Gretchen en ocasiones previas.

Gretchen se siente incómoda alrededor de Sue y nerviosa porque no quiere hacer nada para alterar a Sue. Gretchen le pidió a Sue que no le grite, pero Sue no ha cambiado. Gretchen reportó la situación a su supervisor, quien no le hizo caso y le dijo que debe ser más fuerte. Gretchen evita a Sue y la calidad de su trabajo a sufrido por ello

1.29 Comprobación de conocimiento: La mala actitud de Sue

COMPROBACIÓN DE CONOCIMIENTO: LA MALA ACTITUD DE SUE

¿Qué debería hacer Gretchen?

(Puede seleccionar más de una opción.)

- A) Confrontar a Sue en una manera enojada.
- B) Hacer nada.
- C) Que sea más agradable a Sue y evitar la interacción con ella lo más posible.
- D) Reportar sus preocupaciones con el Gerente de Recursos Humanos y/o Relaciones Laborales.

La mejor respuesta es D.

COMPROBACIÓN DE CONOCIMIENTO: LA MALA ACTITUD DE SUE


¿Qué debería hacer Gretchen? (Puede seleccionar más de una opción.)

- A) Confrontar a Sue en una manera enojada.
- B) Hacer nada.
- C) Que sea más agradable a Sue y evitar la interacción con ella lo más posible.
- D) Reportar sus preocupaciones con el Gerente de Recursos Humanos y/o Relaciones Laborales.

REALIMENTACIÓN:

La mejor respuesta es D. Proceder a la siguiente página para leer la discusión de este escenario.

1.30 Discusión: La mala actitud de Sue



DISCUSIÓN: LA MALA ACTITUD DE SUE

Los siguientes Estándares de conducta ética se aplican:

- ❖ Trato justo
- ❖ Responsabilidad individual
- ❖ Respeto a otros
- ❖ Cumplimiento con pólizas, procedimientos y otras formas de orientación aplicables
- ❖ Reporte de infracciones y protección contra represalias

Empleados de UC deben comportarse en forma respetuosa en sus tratos con los compañeros de trabajo y el público en general. Los arrebatos de Sue son inaceptables y Gretchen tenía razón al hablar con su supervisor sobre la situación. El supervisor tiene la responsabilidad de hacer algo al respecto de la denuncia, pero no manejó la situación de manera adecuada. En esta situación, Gretchen debe utilizar métodos alternos para reportar a Sue, incluyendo, pero no limitado a, reportando a Sue a la oficina local de Recursos Humanos, Relaciones Laborales, y/o el supervisor de su supervisor.

Lectura adicional: [Guía sobre conducta abusiva e intimidación en el lugar de trabajo](#) (PDF)

DISCUSIÓN: LA MALA ACTITUD DE SUE

Los siguientes Estándares de conducta ética se aplican:

- Trato justo
- Responsabilidad individual
- Respeto a otros
- Cumplimiento con pólizas, procedimientos y otras formas de orientación aplicables
- Reporte de infracciones y protección contra represalias

Empleados de UC deben comportarse en forma respetuosa en sus tratos con los compañeros de trabajo y el público en general. Los arrebatos de Sue son inaceptables y Gretchen tenía razón al hablar con su supervisor sobre la situación. El supervisor tiene la responsabilidad de hacer algo al respecto de la denuncia, pero no manejó la situación de manera adecuada. En esta situación, Gretchen debe utilizar métodos alternos para reportar a Sue, incluyendo, pero no limitado a, reportando a Sue a la oficina local de Recursos Humanos, Relaciones Laborales, y/o el supervisor de su supervisor.

Lectura adicional: [Guía sobre conducta abusiva e intimidación en el lugar de trabajo](#) (PDF)

1.31 La Prueba del “Los Angeles Times”

LA PRUEBA DEL “LOS ANGELES TIMES”

Mientras que los escenarios anteriores demostraron violaciones específicas a los *Estándares de conducta ética*, no todas las situaciones son tan obvias. Existen ciertas actividades que, aun cuando son legales y no están prohibidas explícitamente por las políticas de la universidad, puede que no pasen lo que se conoce como la prueba del “Los Angeles Times”. Es decir, que si lo que está por hacer apareciera en la primera página de un periódico, ¿se sentiría orgulloso de sus acciones?

La manera más fácil de evitar problemas es preguntar a usted mismo:

- ❖ ¿Cómo podría explicar a mi familia lo que estoy haciendo?
- ❖ ¿Qué podrían pensar mi supervisor o colegas acerca de lo que estoy haciendo?
- ❖ El hablar de esto en un evento social no relacionado con la Universidad, ¿me haría sentir avergonzada o incómodo?
- ❖ ¿Me siento desasosegado cuando yo oigo acerca de colegas que hacen esto?



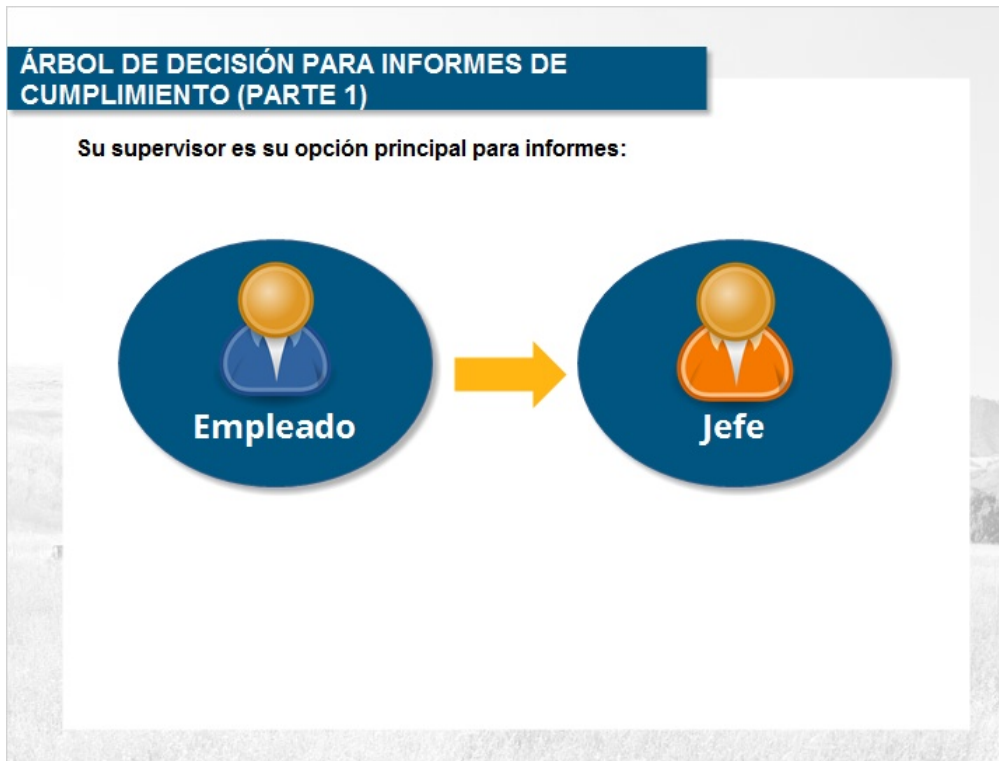
LA PRUEBA DEL “LOS ANGELES TIMES”

Mientras que los escenarios anteriores demostraron violaciones específicas a los Estándares de conducta ética, no todas las situaciones son tan obvias. Existen ciertas actividades que, aun cuando son legales y no están prohibidas explícitamente por las políticas de la universidad, puede que no pasen lo que se conoce como la prueba del “Los Angeles Times”. Es decir, que si lo que está por hacer apareciera en la primera página de un periódico, ¿se sentiría orgulloso de sus acciones?

La manera más fácil de evitar problemas es preguntar a usted mismo:

- ¿Cómo podría explicar a mi familia lo que estoy haciendo?
- ¿Qué podrían pensar mi supervisor o colegas acerca de lo que estoy haciendo?
- El hablar de esto en un evento social no relacionado con la Universidad, ¿me haría sentir avergonzada o incómodo?
- ¿Me siento desasosegado cuando yo oigo acerca de colegas que hacen esto?

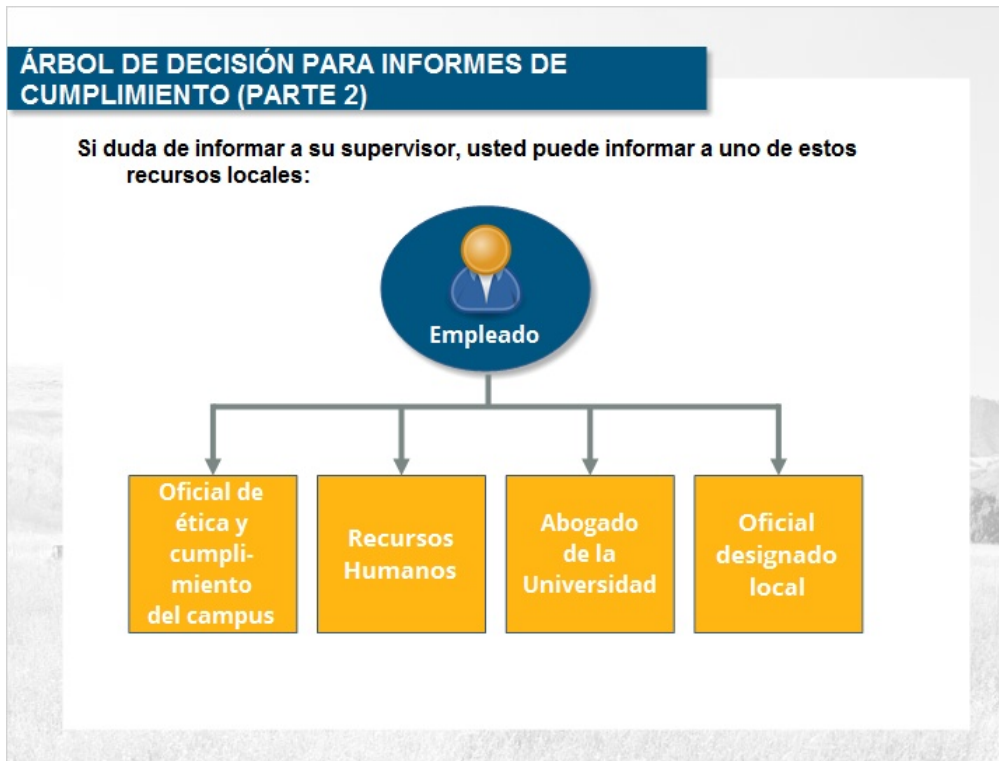
1.32 Árbol de decisión para informes de cumplimiento (parte 1)



ÁRBOL DE DECISIÓN PARA INFORMES DE CUMPLIMIENTO (PARTE 1)

Su supervisor es su opción principal para informes.

1.33 Árbol de decisión para informes de cumplimiento (parte 2)

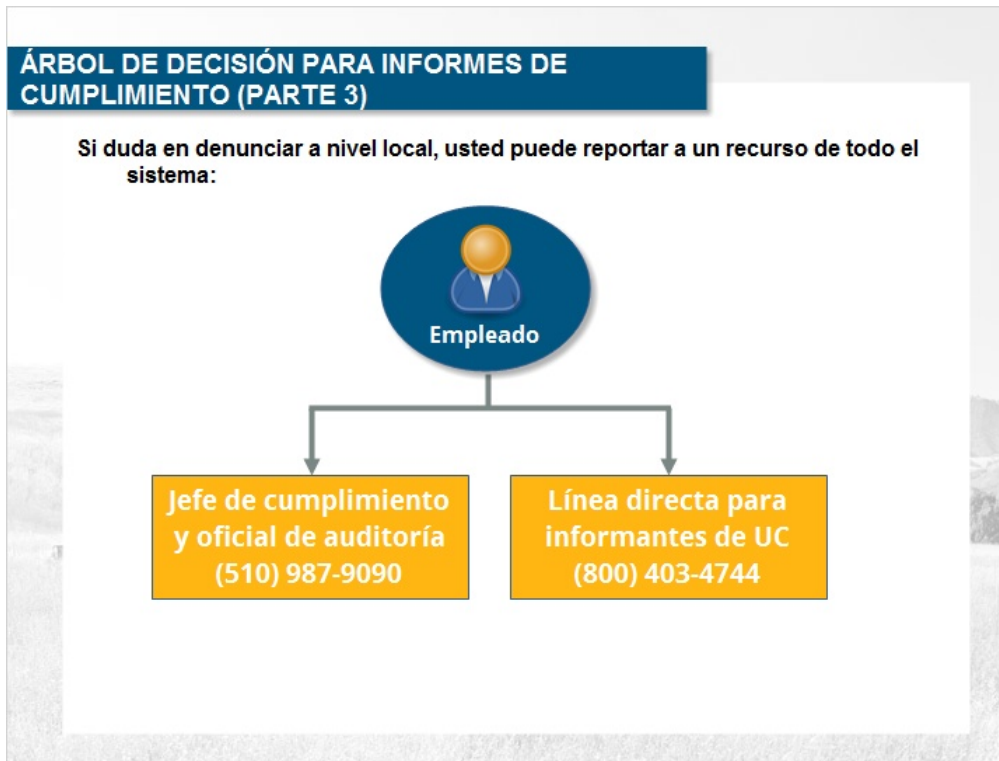


ÁRBOL DE DECISIÓN PARA INFORMES DE CUMPLIMIENTO (PARTE 2)

Si duda de informar a su supervisor, usted puede informar a uno de estos recursos locales:

- Oficial de ética y cumplimiento del campus
- Recursos Humanos
- Abogado de la Universidad
- Oficial designado local

1.34 Árbol de decisión para informes de cumplimiento (parte 3)

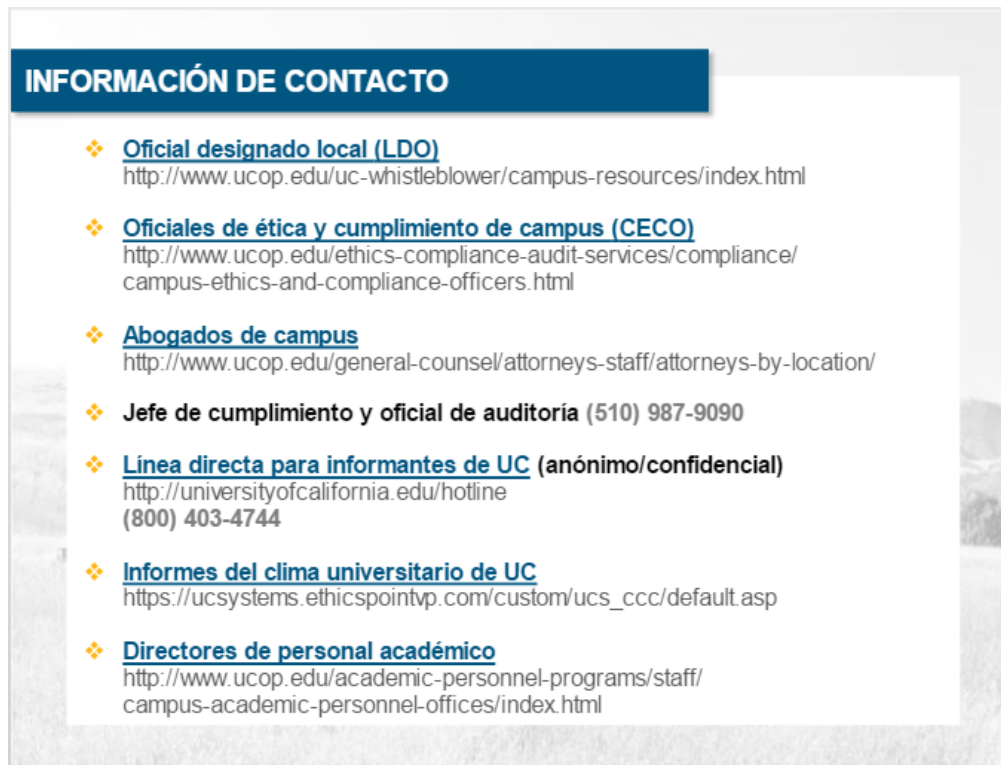


ÁRBOL DE DECISIÓN PARA INFORMES DE CUMPLIMIENTO (PARTE 3)

Si duda en denunciar a nivel local, usted puede reportar a un recurso de todo el sistema:

- Jefe de cumplimiento y oficial de auditoría (510) 987-9090
- Línea directa para informantes de UC (800) 403-4744

1.35 Información de contacto



INFORMACIÓN DE CONTACTO

- ❖ **Oficial designado local (LDO)**
<http://www.ucop.edu/uc-whistleblower/campus-resources/index.html>
- ❖ **Oficiales de ética y cumplimiento de campus (CECO)**
<http://www.ucop.edu/ethics-compliance-audit-services/compliance/campus-ethics-and-compliance-officers.html>
- ❖ **Abogados de campus**
<http://www.ucop.edu/general-counsel/attorneys-staff/attorneys-by-location/>
- ❖ **Jefe de cumplimiento y oficial de auditoría (510) 987-9090**
- ❖ **Línea directa para informantes de UC (anónimo/confidencial)**
<http://universityofcalifornia.edu/hotline>
(800) 403-4744
- ❖ **Informes del clima universitario de UC**
https://ucsystems.ethicspointvp.com/custom/ucs_ccc/default.asp
- ❖ **Directores de personal académico**
<http://www.ucop.edu/academic-personnel-programs/staff/campus-academic-personnel-offices/index.html>

INFORMACIÓN DE CONTACTO

- **Oficial designado local (LDO)**
<http://www.ucop.edu/uc-whistleblower/campus-resources/index.html>
- **Oficiales de ética y cumplimiento de campus (CECO)**
<http://www.ucop.edu/ethics-compliance-audit-services/compliance/campus-ethics-and-compliance-officers.html>
- **Abogados de campus**
<http://www.ucop.edu/general-counsel/attorneys-staff/attorneys-by-location/>
- **Jefe de cumplimiento y oficial de auditoría (510) 987-9090**
- **Línea directa para informantes de UC (anónimo/confidencial)**
<http://universityofcalifornia.edu/hotline> (800) 403-4744
- **Informes del clima universitario de UC**
https://ucsystems.ethicspointvp.com/custom/ucs_ccc/default.asp
- **Directores de personal académico**
<http://www.ucop.edu/academic-personnel-programs/staff/campus-academic-personnel-offices/index.html>

1.36 Recordatorio: Sus obligaciones como empleado

RECORDATORIO: SUS OBLIGACIONES COMO EMPLEADO

Como éste informe ha mostrado, es de suma importancia que todos los miembros de la comunidad Universitaria:

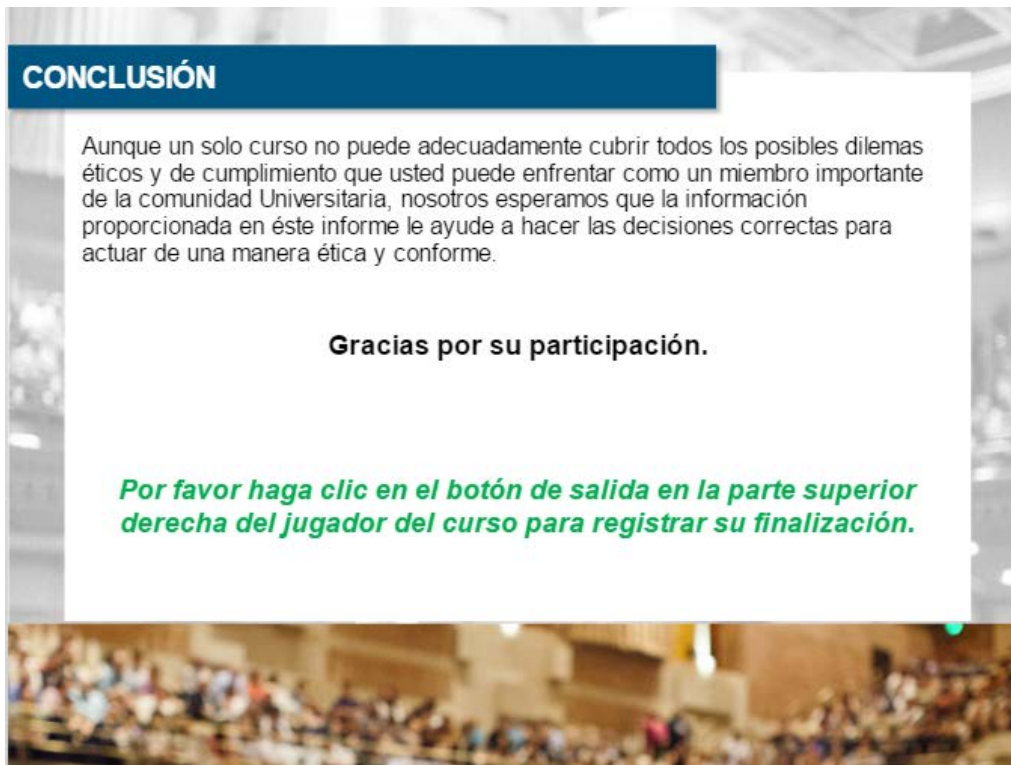
- ❖ Conozcan las leyes aplicables, reglamentos y pólizas que afectan sus responsabilidades de empleo.
- ❖ Entienden la *Declaración de valores éticos* y los *Estándares de conducta ética*, así como las políticas y procedimientos de la universidad relacionados con sus responsabilidades de empleo.
- ❖ Se aseguren de que sus acciones sean consistentes con la *Declaración de valores éticos* y los *Estándares de conducta ética*.
- ❖ Reporten posibles actividades gubernamentales indebidas u otras violaciones de ley o póliza
- ❖ Comprender sus derechos y responsabilidades bajo de:
 - la [Póliza de informantes de UC \(UC Whistleblower Policy\)](#) y
 - la [Póliza para la protección de informantes de UC \(UC Whistleblower Protection Policy\)](#)

Recordatorio: Sus obligaciones como empleado

Como éste informe ha mostrado, es de suma importancia que todos los miembros de la comunidad Universitaria:

- Conozcan las leyes aplicables, reglamentos y pólizas que afectan sus responsabilidades de empleo.
- Entienden la Declaración de valores éticos y los Estándares de conducta ética, así como las políticas y procedimientos de la universidad relacionados con sus responsabilidades de empleo.
- Se aseguren de que sus acciones sean consistentes con la Declaración de valores éticos y los Estándares de conducta ética.
- Reporten posibles actividades gubernamentales indebidas u otras violaciones de ley o póliza
- Comprender sus derechos y responsabilidades bajo de:
 - la [Póliza de informantes de UC \(UC Whistleblower Policy\)](#) y
 - la [Póliza para la protección de informantes de UC \(UC Whistleblower Protection Policy\)](#)

1.37 Conclusión



CONCLUSIÓN

Aunque un solo curso no puede adecuadamente cubrir todos los posibles dilemas éticos y de cumplimiento que usted puede enfrentar como un miembro importante de la comunidad Universitaria, nosotros esperamos que la información proporcionada en éste informe le ayude a hacer las decisiones correctas para actuar de una manera ética y conforme.

Gracias por su participación.

Por favor haga clic en el botón de salida en la parte superior derecha del jugador del curso para registrar su finalización.

CONCLUSIÓN

Aunque un solo curso no puede adecuadamente cubrir todos los posibles dilemas éticos y de cumplimiento que usted puede enfrentar como un miembro importante de la comunidad Universitaria, nosotros esperamos que la información proporcionada en éste informe le ayude a hacer las decisiones correctas para actuar de una manera ética y conforme.

Gracias por su participación.

Por favor haga clic en el botón de salida en la parte superior derecha del jugador del curso para registrar su finalización.

1.38 Recursos

- **Declaración de los valores éticos (PDF)**
<http://www.ucop.edu/ethics-compliance-audit-services/files/stmt-stds-ethics.pdf>
- **Estándares de conducta ética**
<http://www.ucop.edu/ethics-compliance-audit-services/compliance/standards-of-ethical-conduct.html>
- **Póliza de informantes de UC (UC Whistleblower Policy)**
<http://policy.ucop.edu/doc/1100655/Whistleblower%20-%20Spanish>
- **Póliza para la protección de informantes de UC**
<http://policy.ucop.edu/doc/1100666/WPP%20-%20Spanish>
- **Línea directa para Informantes de UC**
<http://universityofcalifornia.edu/hotline>
- **Guía sobre la aceptación de regalos personales y propinas por parte de los empleados bajo el Acto de reforma política de California**
<http://policy.ucop.edu/doc/1200366/>
- **Póliza de UC acerca del Conflicto de interés**
<http://www.ucop.edu/research-policy-analysis-coordination/policies-guidance/conflict-of-interest/>
- **Obligaciones de oficiales públicos bajo el Acto de la reforma política**
<http://www.fppc.ca.gov/learn/public-officials-and-employees-rules-.html>
- **Póliza de UC de Conflicto de compromiso (PDF)**
<http://www.ucop.edu/academic-personnel-programs/files/apm/apm-025-07-01.pdf>
- **Oficial designado local (LDO)**
<http://www.ucop.edu/uc-whistleblower/campus-resources/index.html>
- **Guía sobre conducta abusiva e Intimidación en el lugar de trabajo (PDF)**
<http://policy.ucop.edu/doc/4000647/AbusiveConductAndBullying>
- **Oficiales de ética y cumplimiento de su campus (CECO)**
<http://www.ucop.edu/ethics-compliance-audit-services/compliance/campus-ethics-and-compliance-officers.html>
- **Abogados de su campus**
<http://www.ucop.edu/general-counsel/attorneys-staff/attorneys-by-location/>
- **Informes del clima universitario de UC**
https://ucsystems.ethicspointvp.com/custom/ucs_ccc/default.asp
- **Directores de Personal Académico**
<http://www.ucop.edu/academic-personnel-programs/staff/campus-academic-personnel-offices/index.html>