



CÓDIGO DE CONDUCTA Y CONVIVENCIA

FUNDACIÓN COMUNIDA

Versión julio 2025
Página 1-12

Jael Lorca
Trabajadora Social

Francisca Torres
Directora de Proyectos

Bernardita Rojas
Directora Ejecutiva

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	5
2.1 MISIÓN	5
2.2 VISIÓN	5
2.3 VALORES	5
3. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE NUESTRA CONDUCTA.	7
3.1 MANTENEMOS UN COMPORTAMIENTO ÉTICO Y TRANSPARENTE, CON NIVELES ELEVADOS DE GOBERNABILIDAD.	7
3.2 EXIGIMOS UNA CONDUCTA PERSONAL HONESTA, ÍNTEGRA Y TRANSPARENTE.	7
3.3 PROMOVEMOS RELACIONES DE RESPETO CON NUESTROS COLABORADORES, VOLUNTARIOS, PACIENTES Y CUIDADORES.	7
3.4 BUSCAMOS DESARROLLAR EQUIPOS DIVERSOS Y AMBIENTES DE COLABORACIÓN SANOS, SEGUROS Y BASADOS EN EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.	8
3.5 NUESTRA RELACIÓN CON LA COMUNIDAD SE BASA EN EL RESPETO MUTUO Y LA COOPERACIÓN.	8
3.6 NO ACEPTAMOS LA CORRUPCIÓN.	9
3.7 GUARDAMOS UN COMPORTAMIENTO ÉTICO Y CONFIDENCIAL EN NUESTRO ACCIONAR.	9
3.8 NOS COMPROMETEMOS EN NUESTRO TRABAJO A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.	9
3.9 NUESTRO TRABAJO LO DESARROLLAMOS CON RESPONSABILIDAD.	9
3.10 CUIDAMOS LA REPUTACIÓN DE LA FUNDACIÓN.	10
3.11 TRABAJAMOS POR NO TENER CONFLICTO DE INTERÉS.	10
3.12 ¿CÓMO GESTIONAR LAS RELACIONES LABORALES DE MANERA SALUDABLE?	10
4. INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y CONVIVENCIA.	11

Fundación Rafa, ahora COMunida, es una organización sin fines de lucro, cuya misión es el desarrollo, fortalecimiento y apoyo a iniciativas que tengan por objetivo contribuir a mejorar la calidad de vida de pacientes portadores de enfermedades crónicas en etapa avanzada y/o dependencia moderada y severa, de sus cuidadores principales y de los voluntarios comunitarios.

Creemos que cuidar de personas con enfermedades avanzadas es una responsabilidad de todos, sin género, por ello, contribuimos a fortalecer sus redes de apoyo, mediante el desarrollo de Comunidades Cuidadoras en torno a la díada paciente-cuidador.

Para ello implementamos proyectos de impacto social, a través de alianzas colaborativas, trabajo en red e intervención personalizada para cada usuario del Programa.

Realizamos actividades de sensibilización, formación, intervención comunitaria y evaluación de impacto.

Es así como en nuestra organización basamos nuestra práctica profesional en valores que guían todas nuestras acciones.

Cada uno de nuestros principios y valores son parte esencial de nuestra cultura, definen nuestra identidad en materias de convivencia interna y de relacionamiento con nuestros colaboradores y con la comunidad o sociedad, en general.

Tenemos el convencimiento que las relaciones que generamos con nuestros grupos de interés (equipos de profesionales, alumnos/as en práctica, voluntarios/as y demás colaboradores) deben basarse en la confianza, integridad, el respeto y la colaboración mutua.

Lo anterior se sintetiza en el Código de Conducta y Convivencia de COMunida que se presenta a continuación, con la finalidad de establecer en prácticas escritas y declaradas nuestra forma de actuar, entre todos los miembros que conforman esta organización.

Confiamos en que cada persona que trabaja en la Fundación o quienes se relacionan con nosotros, se hagan parte de nuestro compromiso con estos valores y principios para ser una mejor organización y cumplir de buena manera nuestra misión institucional.

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código de Conducta y Convivencia refleja nuestros valores y principios institucionales, es una guía en materia de convivencia interna y de relacionamiento con nuestros compañeros/as de trabajo, alumnos en práctica, voluntarios/as, colaboradores y con la comunidad en general.

El Código de Conducta y Convivencia de la Fundación espera ayudar a quienes la integran o se vinculan con nuestra institución, para adoptar una conducta conforme con los valores y principios declarados en el presente documento, así como para aplicar un criterio ético uniforme en el desempeño y desarrollo de cada uno/a en su rol, de manera de saber cómo actuar en las innumerables situaciones del día a día.

En ningún caso se pretende abarcar todas las situaciones que puedan surgir, por ello su objeto es establecer una pauta de actos y/o conductas mínimas de convivencia y de relacionamiento a desarrollar y a seguir

Rechazamos y no toleramos todos aquellos actos o conductas que perjudiquen a las personas en sus derechos fundamentales.

El cumplimiento del Código de Conducta y de Convivencia se extiende a los directores/as, jefaturas, trabajadores/as, prestadores/as de servicios, alumnos/as en práctica, voluntarios/as y demás colaboradores/as de COMUNIDA y también, a quienes se vinculen con ella con independencia de la posición que ocupen en o para la organización o del lugar en el que desempeñen su quehacer.

Se hace presente que este documento quedará alojado en la página web www.comunida.cl el Instagram de la Fundación ([fundacion.comunida](https://www.instagram.com/fundacion.comunida)) y se entregará un ejemplar vía correo electrónico a cada nuevo trabajador/a, prestador/a de servicios, alumnos/as en prácticas y voluntarios/as que se integren a la Fundación o que se vinculen con ella, debiendo estas personas confirmar la recepción de este Código de Conducta y de Convivencia para su posterior lectura y aceptación mediante la firma del documento denominado "Carta de Compromiso".

El presente Código rige a partir del 01 de marzo del 2025 y será aplicable por un plazo indefinido. Sin embargo, el mismo podrá sufrir variaciones producto de las modificaciones aplicables que entrarán en vigencia una vez difundido, en ese evento, el documento modificadorio.

2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

2.1 MISIÓN

Desarrollar comunidades compasivas, para mejorar de forma creativa, amorosa, personalizada y sostenible, la vida de personas con enfermedad avanzada y la de sus cuidadores, en sus múltiples dimensiones.

Para ello los objetivos que ordenan nuestro trabajo:

OBJETIVOS:

- 1.- Disminuir sobrecarga de los cuidadores
- 2.- Mejorar control del dolor de pacientes
- 3.- Disminuir nivel de soledad social de pacientes

2.2 VISIÓN

Contribuir en el desarrollo de Comunidades Cuidadoras en todo Chile.

2.3 VALORES

- **Dignidad:** Consideramos que todas las personas merecen un respeto intrínseco, independiente de su edad, género, raza, entre otros, durante toda la vida, incluyendo la etapa final de ésta, promoviendo los derechos humanos y desafiando cualquier acción que pueda estigmatizar a otros.
- **Respeto:** Valoramos y potenciamos los recursos y cualidades de todas las personas que ejercemos un rol en la fundación; voluntarios comunitarios, cuidadores, pacientes y equipo motor, así como de las personas con quienes nos vinculamos a lo largo del territorio, resguardando la capacidad de dialogar, de escuchar y de valorar las diferencias.

Por esta razón, ubicamos en el centro de la organización a las personas, desarrollando relaciones de respeto y confianza.

- **Solidaridad:** implica apoyo mutuo, colaboración y respeto entre personas para lograr objetivos comunes de las Comunidades Cuidadoras. Este concepto se enfoca en la necesidad de trabajar en equipo, compartir responsabilidades y defender los derechos de todos.
- **Compasión:** La Compasión nos moviliza en nuestro actuar como Fundación, somos impulsados a comprender y aliviar el sufrimiento de los demás, generando una conexión profunda y motivando la acción para ayudar. Este valor trasciende la empatía, al involucrar el deseo y la acción de reducir el dolor ajeno así como también el propio, a través del autocuidado.
- **Amor:** Buscamos generar conexiones entre los individuos de la comunidad y fomentar relaciones saludables y positivas. Mediante el Amor buscamos fomentar el anhelo de bienestar para el otro, la empatía, la compasión y la capacidad de dar y recibir afecto. Es un valor transversal, que busca impactar desde las relaciones personales hasta las sociales y comunitarias.
- **Trabajo en Equipo:** Trabajamos colaborativamente, en un ambiente de confianza, y escucha activa para el logro y el éxito de nuestras metas y objetivos. Buscamos logros colectivos, entre todos y todas los/las que colaboran en el quehacer organizacional.
- **Transparencia:** Basamos nuestra labor en la honestidad, la corresponsabilidad y el máximo acceso a la información como pilares de una rendición de cuentas social y económica ante nuestros socios, colaboradores y ante la sociedad, en general.
- **Probidad:** Esperamos que todos nuestros colaboradores/as tengan un comportamiento ético en el desempeño de sus funciones. Promovemos una conducta personal honesta, íntegra y transparente para que las acciones de la Fundación y/o de sus colaboradores se realicen cumpliendo la legalidad vigente y dentro de un marco de buena fe y respeto de los compromisos asumidos.

3. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE NUESTRA CONDUCTA.

La Fundación COmunida, Comunidades Cuidadoras, en su búsqueda por elevar sus estándares éticos, ha desarrollado los siguientes principios, asumiendo su implementación en la organización:

3.1 MANTENEMOS UN COMPORTAMIENTO ÉTICO Y TRANSPARENTE, CON NIVELES ELEVADOS DE GOBERNABILIDAD.

La Fundación cumple con la legislación vigente, desarrolla, monitorea y promueve el mejoramiento continuo de sus procesos de transparencia mediante el desarrollo de FECU Social, y prácticas de buen gobierno y no interviene en asuntos político-partidistas. La Fundación apoya y respeta los derechos humanos reconocidos a nivel internacional y nacional y evita relaciones con organizaciones o personas que vulneren estos derechos.

3.2 EXIGIMOS UNA CONDUCTA PERSONAL HONESTA, ÍNTEGRA Y TRANSPARENTE.

Las personas vinculadas a la Fundación tienen la responsabilidad de asegurar que su conducta sea coherente con la misión, principios y valores de la organización para así salvaguardar la imagen y reputación de ésta y que sus acciones y decisiones no estén motivadas por intereses personales o profesionales que puedan generar un posible conflicto de interés.

3.3 PROMOVEMOS RELACIONES DE RESPETO CON NUESTROS COLABORADORES, VOLUNTARIOS, PACIENTES Y CUIDADORES.

Los ambientes y las relaciones de trabajo o vinculadas con el quehacer de la Fundación deben siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal, el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador, voluntarios/as o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro u otros/as trabajadores/as o voluntarios/as, pacientes o cuidadores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el/ella o los/las afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Los actos de discriminación arbitraria en las relaciones laborales y personales son también contrarios a los principios de la institución.

No toleramos acto alguno de discriminación o exclusión, basados en motivos, sesgos, estereotipos y prejuicios de género, raza, color, sexo u orientación sexual, edad, estado civil, creencias religiosas, opinión o ideología política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social y discapacidad que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato de las personas

3.4 BUSCAMOS DESARROLLAR EQUIPOS DIVERSOS Y AMBIENTES DE COLABORACIÓN SANOS, SEGUROS Y BASADOS EN EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.

Tratamos a todas las personas con respeto y rechazamos cualquier tipo de acoso, discriminación, violencia, intimidación, explotación o cualquier otra actuación en contra de los Derechos Humanos. Impulsamos la generación de equipos diversos que aportan distintos puntos de vista y conocimientos, así como la generación de ambientes laborales y de colaboración sanos, de trato cordial y de respeto mutuo.

3.5 NUESTRA RELACIÓN CON LA COMUNIDAD SE BASA EN EL RESPETO MUTUO Y LA COOPERACIÓN.

Reconocemos nuestro compromiso con la comunidad basados en nuestra misión, visión y valores para procurar la generación simultánea de valor social y de desarrollo en todas nuestras acciones. Así también, nos comprometemos a interactuar con las comunidades, la sociedad y el medio ambiente, fundamentados en el respeto mutuo y la cooperación. Promovemos las relaciones con las comunidades basadas en el respeto por las costumbres locales en los territorios donde estamos presentes y de las personas por y para las que desarrollamos nuestra función, prohibiendo cualquier forma de abuso de poder, autoridad o violencia ejercida contra un tercero. De igual manera, propiciamos un medio ambiente saludable, seguro e inclusivo. Reconocemos la protección y conservación del medio ambiente como un compromiso social, así como el cumplimiento de las leyes y regulaciones ambientales.

3.6 NO ACEPTAMOS LA CORRUPCIÓN.

No aceptamos ningún tipo de soborno, pagos recibidos o efectuados que sean ilegales o antiéticos. Las personas que trabajan en la institución, prestadores de servicios, profesionales de COmunida, alumnos/as en prácticas, tesistas, voluntarios/as y demás colaboradores deben evitar situaciones, tales como regalos, beneficios u otras que pudieren llevar a, o sugerir, un potencial conflicto de interés entre sus actividades personales y la Fundación.

3.7 GUARDAMOS UN COMPORTAMIENTO ÉTICO Y CONFIDENCIAL EN NUESTRO ACCIONAR.

Esperamos que todas las personas que trabajan o que desempeñan funciones en o para la Fundación, prestadores de servicios, alumnos/as en prácticas, tesistas, voluntarios/as y demás colaboradores, independientemente de la forma de su vinculación con esta última, tengan un comportamiento ético y guarden confidencialidad de cualquier información de la Fundación y de los pacientes, de la comunidad y contraparte a la que accedan.

3.8 NOS COMPROMETEMOS EN NUESTRO TRABAJO A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

Nos comprometemos a respetar la intimidad personal y familiar de todas las personas que trabajan o colaboran con la Fundación, así como de cualquier otra persona a cuyos datos se tenga acceso derivado de la propia actividad de la Fundación, lo que deberá abarcar aquellos datos personales, médicos, económicos o de cualquier otra naturaleza que de alguna forma puedan afectar la esfera íntima y personal de su titular. Todos los datos de carácter personal deberán ser tratados de forma especialmente restrictiva.

3.9 NUESTRO TRABAJO LO DESARROLLAMOS CON RESPONSABILIDAD.

Velamos por el uso eficiente de los recursos, incorporando en nuestra gestión mayor eficiencia. Así también, esperamos el uso responsable, eficiente y el adecuado manejo de la información y de los recursos financieros y materiales puestos a disposición de otros por la Fundación para el desarrollo de su misión. El respeto de nuestro entorno, de nuestra calidad individual y la colaboración con otros actores, son los pilares que nos permiten generar un desarrollo sostenible en el tiempo. Así, esperamos que todas las personas vinculadas a la Fundación eviten riesgos innecesarios para su seguridad, vida, salud y bienestar propio, así como también para la seguridad, vida, salud y bienestar ajeno. No se permite vender, poseer, comprar, transferir, o estar bajo la influencia de drogas y/o alcohol en los espacios laborales y comunes, durante las horas de trabajo o de quehacer institucional. En caso de presentar signo de enfermedad viral el/la trabajador/a y/o voluntario/a deberá suspender la visita a pacientes, para el cuidado del mismo.

3.10 CUIDAMOS LA REPUTACIÓN DE LA FUNDACIÓN.

Consideramos la imagen y la reputación de la Fundación COMunida como uno de sus activos más valiosos para mantener la confianza de todos quienes se vinculan a ella y de la comunidad, en general. Todos somos parte de la imagen corporativa de la Fundación, y por lo tanto asumimos una conducta ética y responsable que permite preservar su imagen y reputación. En ningún momento actuaremos poniendo de manifiesto comportamientos que puedan dañar la imagen de la Fundación. Nuestra forma de comunicarnos, conducirnos, y nuestra propia imagen personal, estará en consonancia con el contexto profesional y relacional en el que nos desenvolvemos.

3.11 TRABAJAMOS POR NO TENER CONFLICTO DE INTERÉS.

Las actividades propias de la Fundación COMunida pueden posibilitar que en el desarrollo de las funciones de sus directores/as, jefaturas, profesionales, prestadores de servicios, alumnos/as en práctica, tesistas, voluntarios/as y colaboradores, se presenten situaciones en las que los intereses económicos, financieros y/o personales de éstos, o los de las personas estrechamente vinculadas a ellos (particularmente aquellas de su entorno familiar más inmediato) puedan aparecer enfrentados con los de la Fundación o con los de terceros con los que ésta se relaciona, lo que podría dar lugar a que se cuestionara tanto su objetividad profesional como la integridad de la institución. De este modo, los/as directores/as, jefaturas, profesionales, prestadores de servicios, alumnos/as en práctica, tesistas, voluntarios/as y demás colaboradores de Fundación COMunida deberán identificar en el desarrollo de sus funciones cualquier situación que pudiera llegar a afectar su objetividad profesional o la del cargo que poseen. Lo anterior, para ser puestas en conocimiento de su supervisor/a inmediato/a o superior/a jerárquico/a, según sea el caso, tan pronto sean percibidas, y con antelación a la ejecución de cualquier actuación que pudiera verse afectada por ella.

3.12 ¿CÓMO GESTIONAR LAS RELACIONES LABORALES DE MANERA SALUDABLE?

Las relaciones en el entorno laboral pueden ser complejas, especialmente cuando se trata de temas como el amor y la amistad. Estos vínculos pueden generar beneficios, como un ambiente laboral más positivo y colaborativo, pero también pueden plantear desafíos, como conflictos de interés o favoritismo.

En la actualidad, las relaciones amorosas en el lugar de trabajo se han vuelto cada vez más comunes. Si bien pueden surgir de manera natural debido a la interacción diaria y el tiempo compartido, es importante abordarlas con cuidado y profesionalismo para evitar posibles conflictos. Aquí te presentamos algunas guías para gestionar relaciones en el trabajo de manera adecuada:

1. Establecer límites claros: Es importante separar claramente la vida personal de la laboral. Establecer límites claros sobre cuándo y cómo se pueden expresar muestras de afecto en el trabajo puede ayudar a mantener la profesionalidad.

2. Evitar conflictos de interés: Si estás en una relación amorosa con un colega, es importante evitar situaciones que puedan dar lugar a conflictos de interés. Por ejemplo, es recomendable no participar en decisiones relacionadas con el otro, como aumentos salariales o promociones.

3. Mantener la discreción: Aunque es natural querer compartir detalles de tu vida personal con tus colegas, es importante mantener la discreción en una relación amorosa en el trabajo. Evita discusiones o muestras excesivas de afecto en áreas comunes.

4. Ser consciente de las políticas de la empresa: Es importante conocer y respetar estas políticas para evitar problemas legales o laborales.

5. Actuar con madurez: Las relaciones pueden terminar, y es importante actuar con madurez si esto sucede en el entorno laboral. Evita confrontaciones o comportamientos inapropiados y mantén la profesionalidad en todo momento.

4. INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y CONVIVENCIA.

Toda persona que trabaja para COMunida, que desempeña funciones para ella o que se vincule con la organización y que tenga conocimiento de una conducta irregular, incumplimiento o vulneración de las normas establecidas en este Código de Conducta y Convivencia o en el Reglamento Interno COMunida deberá reportarla inmediatamente a la Dirección Ejecutiva por escrito.

Las consultas, denuncias, o quejas recibidas por este concepto se analizarán e investigarán de forma confidencial. Asimismo, se garantizará la confidencialidad de la identidad de la persona que la plantea y de la persona denunciada o denunciadas, informando tan sólo a las personas estrictamente necesarias con la investigación.

Si los hechos comunicados o informados no suponen una infracción a las normas del Código de Conducta y Convivencia o del Reglamento Interno de la Fundación, serán éstos desestimados.

Por el contrario, si los hechos comunicados o informados suponen una infracción a las normas de este Código de Conducta y Convivencia o del Reglamento Interno de la Fundación (aplicable solo a los trabajadores de ella) se tomarán acciones según lo dispuesto en la normativa legal vigente, en el Reglamento Interno de la Fundación (cuando sea aplicable) y a lo establecido en los convenios y contratos de prestaciones de servicio, procurando guardar en la resolución o decisión de la materia la debida proporcionalidad con la falta cometida, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que pudieren corresponder.