



# **Programa de Integridad Fundación Educere**

## Índice

1. Introducción .....	3
2. Misión, visión y principios orientadores .....	4
3. Ámbitos de aplicación .....	5
4. Principios éticos y normas de conducta .....	5
5. Gestión ética y compras institucionales.....	6
5.1 Mecanismos de control para compras: .....	6
5.2 Mecanismos de control para la contratación de recursos humanos: .....	7
6. Prevención de riesgos éticos y conflictos de interés.....	7
7. Canales de denuncia y mecanismos de protección.....	9
7.1 Proceso de denuncia .....	10
8. Formación .....	10
9. Supervisión, seguimiento y mejora continua .....	11

# 1. Introducción

El presente Programa de Integridad tiene como propósito establecer un marco ético, normativo y operativo para fortalecer la cultura institucional en las comunidades terapéuticas de adultos que gestiona Fundación Educere. Su objetivo es prevenir, detectar y abordar conductas indebidas que vulneren los derechos de los usuarios, afecten la transparencia institucional o debiliten la confianza en el trabajo terapéutico y comunitario.

Este programa se alinea con los estándares de buen trato, la protección de derechos humanos y el compromiso institucional de Educere con una práctica profesional centrada en la dignidad, el respeto y la autonomía de las personas.

Asimismo, se sustenta en el marco normativo vigente en Chile, destacando:

- **El Código del Trabajo:** el cual define el deber del empleador de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. Así como contar con normas claras de convivencia, cuidado recíproco y procedimientos ante conflictos laborales o malas prácticas.
- **La Ley N°20.584:** sobre derechos y deberes de las personas en atención de salud: la cual establece el derecho de toda persona a recibir un trato digno, respetuoso y sin discriminación.
- **La Ley N°19.628:** sobre protección de la vida privacidad de usuarios, incorporando estándares de confidencialidad en el tratamiento de la información de usuarios, trabajadores y colaboradores, resguardando su privacidad tanto en registros clínicos como administrativos.
- **La Ley N°20.393:** sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, la cual obliga a las instituciones a implementar modelos de prevención de delitos en materias como lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho, negociación incompatible, corrupción entre particulares, entre otros. Aunque su aplicación ha estado más vinculada al sector privado o empresas con fines de lucro, en el contexto de Fundación Educere se adopta como un estándar preventivo complementario, en línea con una cultura de legalidad, ética y transparencia en la administración de recursos públicos y privados.
- **La Ley N°19.886:** sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios que orienta la contratación institucional bajo principios de transparencia, probidad y eficiencia. La fundación prioriza mecanismos de licitación y realiza control interno de los procesos.
- **El Decreto N°661 de 2024, reglamento de la Ley 19.886:** especialmente su artículo 17, que establece criterios específicos para distinguir entre licitación pública, trato directo, trato directo por urgencia, trato directo con proveedores únicos, convenios marco y compra ágil, asegurando trazabilidad documental, publicidad y mecanismos de control preventivo. Fundación Educere asume este marco para toda acción contractual asociada a fondos públicos, especialmente en el marco del convenio con SENDA.
- **Reglamentos y orientaciones del Ministerio de Salud:** en particular aquellas vinculadas a dispositivos de tratamiento y rehabilitación para personas con consumo problemático de alcohol y otras drogas, como las Resoluciones Exentas del MINSAL y la Norma Técnica N°21. Estas definen criterios mínimos de estructura, procesos

clínicos, calidad de atención, resguardo de la confidencialidad, enfoque de género y de derechos, que el Programa de Integridad asume como orientaciones técnicas fundamentales.

- **Lineamientos técnicos y administrativos de SENDA:** el programa se construye sobre los criterios de SENDA respecto a calidad, pertinencia territorial, responsabilidad institucional y foco en la dignidad del usuario. Dentro de los lineamientos técnicos, se incorpora la estructura mínima de funcionamiento establecida en las Bases Técnicas del convenio: presencia de equipo multidisciplinario, plan de tratamiento individualizado, registros clínicos y administrativos actualizados, y protocolos de emergencia y derivación. El Programa de Integridad promueve la incorporación activa de estas exigencias como parte del estándar ético y técnico institucional. En el plano administrativo, se adhiere a las obligaciones de trazabilidad financiera, rendición de cuentas, controles cruzados, y criterios de transparencia en el uso de recursos públicos. Se refuerza además el compromiso con el uso responsable de fondos públicos, el cumplimiento de plazos administrativos y la articulación con las directrices de SENDA regionales y nacionales. Este enfoque integral permite garantizar que el modelo de intervención terapéutico y comunitario se sostenga sobre una base sólida de legalidad, probidad y responsabilidad, en coherencia con las orientaciones estratégicas del Estado en materia de tratamiento de adicciones.
- **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS)** de Fundación Educere, que establece las normas de convivencia, uso adecuado de los espacios, medidas disciplinarias y lineamientos de seguridad. Este documento se articula estrechamente con el Programa de Integridad, permitiendo una gobernanza ética coherente y funcional. Todo el personal debe adherir formalmente tanto al programa como al reglamento interno como condición de su incorporación institucional.

## 2. Misión, visión y principios orientadores

**La misión de Fundación Educere** es *“Promover y acompañar procesos de desarrollo personal y comunitario, generando las condiciones necesarias para que personas en situación de vulnerabilidad social realicen sus proyectos de vida, mediante programas que permitan sacar afuera sus capacidades, valores y bellezas.”*

**Del mismo modo, tiene como visión** *“Una sociedad justa y equitativa, donde los sujetos y sus comunidades sean capaces de transformarse y ser protagonistas de sus vidas.”*

A nivel institucional, se rige por diversos principios orientadores que surgen desde un marco valórico y ético, sobre los cuales se sustentan todas las acciones institucionales. Estos principios garantizan que la intervención realizada en las comunidades terapéuticas sea coherente con los derechos fundamentales, los marcos legales vigentes y el proyecto institucional de Fundación Educere. En este sentido, el programa se basa en el respeto irrestricto a la dignidad humana, promoviendo el buen trato y la no discriminación como prácticas centrales del quehacer institucional. Asimismo, se sustenta en la transparencia y la probidad como pilares de la gestión pública, en la participación activa y vinculante de los usuarios como expresión de ciudadanía y corresponsabilidad, y en la promoción de la autonomía progresiva como herramienta para el protagonismo de las personas en sus

procesos de cambio. Todo ello se enmarca en un enfoque de derechos, género e interseccionalidad, reconociendo las múltiples dimensiones de exclusión que afectan a las personas con consumo problemático.

### 3. Ámbitos de aplicación

El Programa de Integridad de Fundación Educere tiene un alcance transversal y obligatorio, aplicando a todas las personas e instancias que forman parte del funcionamiento de las comunidades terapéuticas para personas adultas. Esto incluye a: Equipos técnicos y profesionales responsables de la intervención terapéutica, cargos directivos y de coordinación institucional, personal administrativo, de apoyo, cocina, aseo y servicios generales, usuarios y usuarias que participan en los programas; y proveedores, consultores externos y aliados estratégicos

El programa se implementa en todos los espacios y niveles de la práctica institucional: desde el trato directo con usuarios hasta la gestión interna, pasando por procesos administrativos, adquisiciones, rendición de cuentas, toma de decisiones clínicas y técnicas, intervenciones comunitarias, procesos de derivación, egreso y seguimiento.

Asimismo, regula los procedimientos ante situaciones de vulneración de derechos, conflictos laborales, incumplimientos contractuales o eventuales actos de corrupción.

### 4. Principios éticos y normas de conducta

Dado que Fundación Educere no cuenta con un Código de Ética formalmente establecido, este Programa de Integridad asume la función de establecer principios orientadores y normas de conducta ética para todos los actores institucionales. Estos principios se articulan con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), las orientaciones de SENDA y los marcos normativos que rigen el quehacer institucional.

Las normas de conducta ética se aplican transversalmente a todos los miembros de la comunidad terapéutica, definiendo parámetros claros de comportamiento profesional y humano.

Entre las conductas esperadas se destacan:

- Trato digno, empático y sin discriminación hacia usuarios, colegas y colaboradores.
- Respeto por la intimidad y la confidencialidad de las personas atendidas.
- Coherencia entre el discurso institucional y la acción terapéutica.
- Evitar relaciones de dependencia afectiva o material con usuarios.
- Rechazo absoluto a cualquier forma de violencia física, psicológica, simbólica o sexual.

- Abstenerse de consumir alcohol o drogas durante la jornada laboral o en recintos institucionales, en coherencia con el RIOHS.

Además, se establecen límites éticos al ejercicio del poder terapéutico, promoviendo la supervisión clínica, el trabajo colaborativo y la transparencia en la toma de decisiones. Estas directrices éticas buscan garantizar prácticas profesionales basadas en la confianza, el respeto y los derechos humanos.

## 5. Gestión ética y compras institucionales

La administración responsable de recursos públicos es un eje fundamental del Programa de Integridad de Fundación Educere. A partir de los lineamientos establecidos en la Ley 19.886, su Reglamento y las buenas prácticas reconocidas por organismos públicos, se integran los siguientes principios y mecanismos aplicables a los procesos de adquisición, contratación y uso de fondos públicos:

### Principios rectores aplicables a las compras institucionales:

- **Probidad:** Toda acción debe resguardar el interés público, evitando cualquier beneficio personal indebido o uso desleal de recursos institucionales.
- **Eficiencia:** Se prioriza la correcta administración de los recursos disponibles, optimizando tiempos, procedimientos y costos.
- **Responsabilidad:** Cada funcionario o colaborador responde por sus actos en la cadena de compra y contratación.
- **Transparencia:** Toda contratación debe ser trazable y verificable, con acceso público a la información cuando corresponda.
- **Legalidad:** Las adquisiciones deben ceñirse estrictamente a la legislación vigente.
- **No discriminación e igualdad de oportunidades:** Se debe garantizar que los procesos de contratación no favorezcan de forma indebida a proveedores específicos.

### 5.1 Mecanismos de control para compras:

Con el objetivo de asegurar la transparencia y trazabilidad del uso de recursos públicos, toda erogación realizada en el marco del programa deberá ser respaldada mediante **boletas o facturas válidas**, las cuales deberán cumplir con los requisitos establecidos por el Servicio de Impuestos Internos (SII).

La rendición de gastos será mensual, debiendo presentarse a través de los canales administrativos definidos por Fundación Educere. No se aceptarán documentos que carezcan de validez tributaria o que presenten inconsistencias, como boletas sin RUT del emisor, documentos enmendados, incompletos o con fechas fuera del periodo autorizado.

Este procedimiento busca garantizar el correcto uso de los fondos públicos y facilitar los procesos de revisión interna y fiscalización por parte de las entidades correspondientes, en especial SENDA.

Asimismo, existirá uso de listas de verificación (checklists) para toda compra institucional, mantenimiento de bitácoras de compras con fecha, responsable, proveedor, monto y respaldo documental.

## 5.2 Mecanismos de control para la contratación de recursos humanos:

La contratación de personal en Fundación Educere, en el marco de programas conveniados como los de SENDA, debe regirse por principios de **transparencia, idoneidad técnica y no discriminación**. Para resguardar estos principios, se implementarán los siguientes mecanismos de control:

- **Publicación abierta de convocatorias**, cuando la naturaleza del cargo lo permita, detallando perfil requerido, funciones y criterios de evaluación.
- **Proceso de selección estructurado**, que incluirá revisión curricular, entrevista técnica y evaluación psicolaboral o de competencias cuando sea necesario.
- **Formalización mediante contrato escrito**, según la legislación laboral vigente o a través de convenios de prestación de servicios cuando corresponda, asegurando que no existan vínculos informales o relaciones laborales encubiertas.
- **Validación documental**: se exigirá la presentación de cédula de identidad, certificados de título o estudios, antecedentes penales y de inhabilidades para trabajar con población vulnerable, según el perfil del cargo.
- **Declaración de conflictos de interés**, especialmente en casos de relaciones personales, familiares o vínculos previos con usuarios/as u otros trabajadores de la Fundación.
- **Revisión por parte de coordinación o dirección institucional**, para asegurar la pertinencia técnica, cumplimiento del marco normativo y disponibilidad presupuestaria antes de autorizar cualquier contratación.

## 6. Prevención de riesgos éticos y conflictos de interés

Como Fundación promovemos la transparencia y probidad dentro de la organización, como también en los vínculos con terceros. Por esta razón, como organización promovemos mecanismos de control interno para la identificación temprana de situaciones de riesgo.

Lo anterior, es tratado en tres niveles: Administrativo; a nivel de intervención trato directo y vinculación con terceros.

**Nivel administrativo:** En este nivel se encuentran todos los hechos pertinentes a documentación y administración de la fundación. Es posible encontrar situaciones de potencial riesgo como:

- Falsificación de documentos
- Mala utilización de recursos
- Inconsistencias en rendiciones de cuentas
- Utilización de datos para fines personales
- Desorden administrativo en fichas de usuarios

Teniendo en cuenta estos posibles riesgos, como fundación proponemos medidas para prevenir dichas eventualidades, tales como: Rendición mensual de gastos, control administrativo mensual dentro del área: que incluye revisión de carpetas de casos de los participantes y la inclusión de un protocolo de tratamiento de datos.

**Nivel de intervención** En este nivel se encuentran todos los hechos pertinentes a la intervención terapéutica. Es posible encontrar situaciones de potencial riesgo como:

- Vínculos duales o relaciones afectivas impropias
- Negligencia terapéutica
- Abuso de poder

Para prevenir estos riesgos asociados a la intervención, como fundación establecimos medidas como: Itinerario terapéutico que permite conocer el proceso de intervención al participante, como al equipo. También se ha implementado Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) que contempla un código de conducta para todos/as los/as trabajadores de la fundación. De la misma manera esta contemplado un Modelo de Prevención de Delitos (MPD).

**Nivel vinculación con terceros:** En este nivel se encuentran todos los hechos pertinentes a la vinculación con entes externos a la fundación. Es posible encontrar situaciones de potencial riesgo como:

- Apropiación indebida de bienes (donaciones)
- Conflictos de interés

En lo que refiere a la utilización de bienes físicos, tecnológicos y económicos se establece que deben usarse para fines institucionales. Mientras que aquellos que lleguen a través de terceros deben ser debidamente registrados mediante un acuerdo/convenio de transferencia de bienes y/o recursos.

Para prevenir conflictos de interés, todo trabajador deberá declarar relaciones personales, comerciales o de parentesco con proveedores, usuarios u otros integrantes del equipo. Asimismo, se evitará que una misma persona concentre funciones de ejecución y fiscalización.

## 7. Canales de denuncia y mecanismos de protección

Frente a la comisión o planificación de delitos, tanto los participantes, como los trabajadores y trabajadoras de Fundación Estudio para un Hermano, deben realizar de manera inmediata la denuncia correspondiente. Cualquier actitud que atente contra los objetivos, la probidad y la misión de nuestra Fundación debe ser comunicada para su análisis, corrección y, de ser necesario, sanción.

La denuncia debe realizarse ante la jefatura o dirección inmediata del dispositivo o proyecto correspondiente. La jefatura o dirección, a su vez, debe comunicar esta situación al Comité de ética y, si corresponde, realizar la denuncia ante los tribunales competentes.

El canal para estas denuncias puede ser el coordinador o coordinadora de cada dispositivo o programa, y en su defecto o preferencia, la dirección ejecutiva o el directorio de la Fundación. Todos estos canales y personas deberán ser debidamente informados públicamente en cada local, residencia o dispositivo, así como en la página web de la Fundación.

Toda persona tiene el derecho a ser escuchada por la instancia correspondiente. No se podrá tomar acción contra las personas sin que se haya seguido el procedimiento de investigación y corroboración correspondiente, salvo en caso de que la infracción o delito sea sorprendido en el curso mismo de su realización.

En caso de que la persona denunciada sea la jefatura o dirección inmediata, la denuncia debe realizarse a la instancia superior, ya sea la dirección de área o la dirección ejecutiva de la Fundación. Si la persona denunciada es la dirección ejecutiva, la denuncia debe realizarse directamente al Comité de ética o al directorio de la Fundación, quienes deberán tomar las medidas correspondientes para la investigación, prevención, sanción o denuncia, según corresponda.

El Comité de ética debe considerar todos los antecedentes disponibles, escuchando atentamente tanto al denunciante como al denunciado.

De esta manera, todos los trabajadores, deberán ser informados de la existencia del canal de denuncia a través del correo ***oirs@educere.cl***. Además, en la página web de la Fundación se incluirá un enlace hacia la página de denuncias reservadas de Chile Compra (<https://www.chilecompra.cl/denuncias-reservadas/>), para facilitar la realización de denuncias. El o la directora de cada dispositivo tiene la obligación de garantizar que esta información sea conocida por todas las personas involucradas.

Es importante destacar que por este medio se pueden realizar:

A. RECLAMO: Constatar acerca de una o más situaciones, reiteradas o no en el tiempo. No amerita la apertura de un proceso, pero sí la conversación entre la parte denunciada y su jefatura directa.

B. DENUNCIA INTERNA: Manifestar una o más situaciones, reiteradas o no en el tiempo. Amerita la apertura de un proceso sumario interno.

Para efectos de las denuncias recibidas a través de correo, se asegura la confidencialidad del denunciante.

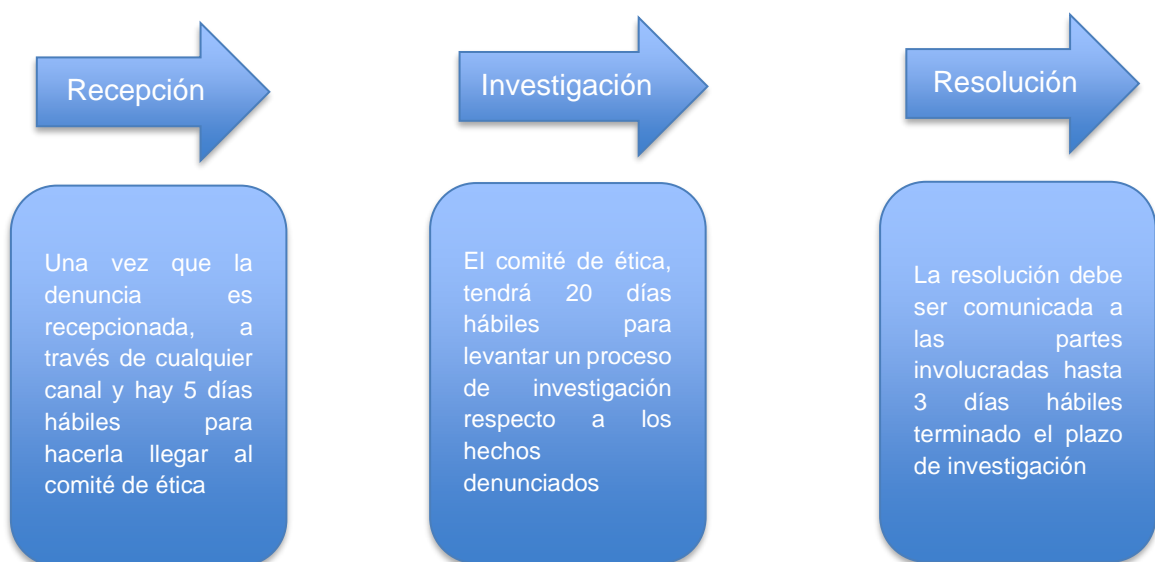
Para toda denuncia independiente del se asegurará:

**Confidencialidad del denunciante:** Esto con el fin de asegurar la integridad del denunciante, asegurando la ausencia de cualquier tipo de represalias en su contra.

Durante el **proceso de investigación** se garantizará el trato digno e imparcialidad hacia todas las partes involucradas durante el periodo que dure la investigación.

Los canales estarán alineados con los procedimientos del RIOHS para denuncias internas, acoso laboral, acoso sexual u otras vulneraciones a la convivencia, derivando los casos al Comité de Ética o jefaturas cuando corresponda.

## 7.1 Proceso de denuncia



## 8. Formación

Todo nuevo integrante del equipo deberá participar en una inducción sobre ética institucional, protocolos de buen trato y normativa SENDA. Además, se implementarán:

- **Jornadas de capacitación en MPD y Programa de integridad:** Consistirán en jornadas semestrales de inducción a los/as nuevos/as trabajadores de la Fundación en las que se abordará el Modelo de Prevención de Delitos y el Programa de integridad. Con el fin de promover la integridad y responsabilidad terapéutica dentro de los procesos de acompañamiento.

- **Espacios en reuniones de equipo para reflexionar sobre la ética con el equipo:** se buscará generar espacios de confianza y reflexión en los cuales se puedan levantar observaciones sobre el abordaje ético de los casos dentro de los dispositivos.
- **Firma de conocimiento y adhesión tanto al Programa de Integridad como al Reglamento Interno RIOHS al ingreso laboral:** Cada trabajador/a al momento de firmar contrato de prestaciones con la Fundación debe firmar a su vez

## 9. Supervisión, seguimiento y mejora continua

Cada comunidad terapéutica designará un/a **Referente de Integridad**, responsable de velar por la aplicación del programa. A nivel institucional, se conformará un **Comité de Ética** que revisará casos complejos, propondrá medidas y actualizará los protocolos según la experiencia.

En este sentido, el **Comité de ética** de la fundación estará constituido por tres personas: un miembro del directorio, un integrante de la dirección ejecutiva y un del área.

Su funcionamiento es colectivo, colegiado, sin excluir otras instancias de la Fundación, como el Responsable de Prevención, el Comité de Prevención del Delito, el Directorio, y el Área de Administración Central.

El Comité de Ética tiene como objetivo y función velar por que las actividades desarrolladas en nuestros dispositivos mientras se desarrollen en base a los valores éticos de la institución, respetando la misión y visión institucional, las directrices del derecho.

Esta comisión, de carácter no permanente, deberá sesionar cuando sea necesario y deberá tener presente en sus labores el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Fundación Estudio para un Hermano, las leyes vigentes y el respeto por los valores y la ética institucional. Su capacidad de intervención en casos específicos refuerza la transparencia y la responsabilidad dentro de la Fundación, promoviendo un ambiente de trabajo basado en la confianza y el respeto mutuo.

### **Revisión de protocolos y procedimientos**

Los procesos de revisión y evaluación de procedimientos están ligados al mejoramiento continuo de la Fundación, como también a la actualización de los programas y/o servicios. En este sentido, se establece que:

- Existirá una evaluación anual de protocolos y procedimientos: La actualización de nuestros mecanismos internos permite poder dar respuestas adecuadas a situaciones emergentes.
- Revisión de denuncias: Permite tener un panorama institucional sobre los problemas que aquejan a nuestra fundación permitiendo tomar acciones preventivas adecuadas

Los resultados también serán considerados en los informes anuales de cumplimiento normativo que exige el RIOHS institucional.

Este Programa de Integridad representa un compromiso activo de la institución con una cultura de respeto, responsabilidad y cuidado ético en el acompañamiento terapéutico de personas adultas en situación de vulnerabilidad.