

CÓDIGO DE ÉTICA

Dra. MariCarmen Degollado

Dra. Patricia Debeljuh

Manuel Díaz Aledo (PROÉTICA)

CÓDIGO DE ÉTICA

INTRODUCCIÓN

Sociedad actual:

- “Básicamente capitalista, de libre mercado y de un importante grado de neoliberalismo”.
- “Impera el principio del máximo beneficio, de la eficacia y del utilitarismo”.
- Por lo anterior, hay una “lucha despiadada” por el beneficio y la rentabilidad, por la utilidad de las cosas y de las personas, por su validez para ganar y para competir a toda costa”.
- De ahí la relevancia de los códigos de ética (sobre todo en un entorno laboral).

CÓDIGO de ÉTICA

**CONJUNTO de los MEJORES CONCEPTOS,
CRITERIOS, VALORES y ACTITUDES
QUE DEBEN GUIAR el PROCEDER HUMANO
por RAZÓN
de los MÁS ELEVADOS FINES
QUE PUEDEN ATRIBUIRSE a la PROFESIÓN
o NEGOCIO QUE SE EJERCE .**

- **Lo más importante en una empresa o en una compañía:
las personas.**

**Es un INSTRUMENTO o una HERRAMIENTA
ADMINISTRATIVA FUNDAMENTAL
en la organización y planeación
de una empresa u organismo.**

**¿Cómo se define,
se organiza y
se desarrolla?**

**Equilibradamente
y en relación estrecha con**



**el contexto,
los objetivos, la función y
las necesidades
de una empresa u organización
y las responsabilidades
que de ello se derivan.**

Dra. Debeljuh

ESPECÍFICO

Redacción clara, con ejemplos concretos y precisos.

REVISABLE

Para actualizarlo periódicamente, como algo vivo.

CARACTERÍSTICAS

Debe ser...

EJECUTABLE

**Que pueda implementarse y se le dé un uso adecuado.
Que no se convierta en letra muerta.**

CLARO, BREVE, PRÁCTICO

Bien estructurado, realista, con un lenguaje directo, accesible.

PÚBLICO

A disposición de todas las personas.

BIEN IMPLEMENTADO Y USADO: EXISTE Y SE CONOCE, SE ASIMILA, SE ACEPTA, SE RESPETA Y SE PRACTICA

- Incrementa el valor del capital humano.**
- Fomenta la legalidad y la competitividad sana y leal.**
- Evita malas prácticas.**
- Motiva y optimiza la eficiencia y la productividad.**
- Favorece un buen ambiente de trabajo, la confianza y apertura.**
- Ayuda a equilibrar e integrar los intereses de la empresa como un todo.**
- Promueve la equidad, la integración y el compromiso.**
- Origina prácticas y manejos transparentes.**
- Contribuye a la buena imagen y reputación de la empresa.**



Acciones Positivas

Recursos Humanos	Minorías
	Género
	Etnias
	Religiones
	Personas discapacitadas
	Edad
	Nacionalidades
	Culturas

Gestión de la Diversidad



ROI: RETURN ON INVESTMENT. “Valor económico que se genera por el marketing. Medición del rendimiento de una inversión”.



Equidad: Laboral, Etnica, Social y de Género



Pirámide de las necesidades laborales



NO EXISTE, NO SE CONOCE, ESTÁ MAL IMPLEMENTADO, etc.

Algunas razones:

Falta de interés e involucramiento.

Se considera inútil.

Hay resistencia a su cumplimiento.

- Desvalorización de las personas**
- Violencia de género y discriminación vinculada al machismo**
- Inestabilidad**
- Desconfianza**
- Nepotismo y favoritismos**
- Despidos injustificados**
- Subempleo (falta de contrato, inespecificidad en las horas de trabajo y en los pagos, o insuficiencia en estos, estar sobrecalificado, etc.)**
- Favorecimiento de prácticas como el soborno y la extorsión**
- Préstamos e inversiones ilegales**
- Competencia desleal**
- Compras o gastos de representación alterados, desvío de recursos**
- Falta de transparencia**
- Conflicto de intereses**
- Mala reputación**

Cómo saber si vives en Un Ambiente Laboral Tóxico

Si reconoces más de 3, ¡Cuidado!



El trabajo en equipo
no existe



Cuando
se presentan problemas,
se buscan culpables en vez
de soluciones

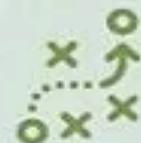


Otros toman crédito
de tu trabajo



Existen reglas que
nadie sigue

Circulan rumores
y chismes



No existe plan
de desarrollo



Personas
poco capacitadas
reciben ascensos



No hay claridad
en funciones
ni objetivos

WAGES

Around **49%** of the world's working age women are in the labour force,

compared to over **75%** of working age men.

* Age 15 or over



And globally women earn **16%** less than men.

