

Ética en Recursos Humanos

La importancia de un código de ética

Lcdo. José R. Conaway Mediavilla

¿Que es Ética?



Ética

La ética es una rama de la filosofía que se encarga de estudiar la moral y lo que es considerado como parte de las buenas costumbres con el fin de generar una sana convivencia entre las personas.

¿Qué es Recursos Humanos?



RECURSOS HUMANOS

Los recursos humanos de una empresa o entidad son una función o departamento del área de administración de empresas que organiza y maximiza el desempeño de los funcionarios, o capital humano, con el fin de aumentar la productividad.

FUNCIONES DE RECURSOS HUMANOS

- 1. Reclutamiento. (Análisis de Resumés, entrevistas, *Boarding*)**
 - 2. Desarrollo y adiestramiento de recursos. (Educación continua, estudios, licencias de empleados requeridas para funciones)**
 - 3. Evaluaciones de desempeño y compensación (Bonos, aumentos, promociones)**
 - 4. Beneficios (Plan médico, cuidado de niños, licencias)**
 - 5. Relaciones laborales. (Resolución de conflictos, disciplina)**
- 

¿Cómo implantamos la Ética en el lugar de trabajo?



Código de Ética

Documento que comprenda las normas que regulan el comportamiento de las personas dentro de una empresa. Puede estar incluido en el Manual o Reglamento de Recursos Humanos, o ser un documento aparte, que establezca las conductas que no serán permitidas dentro de una entidad.



¿Cómo desarrollamos un Código de Ética?

- 1) Gobierno
- 2) Contratistas de Gobierno
- 3) Empresa Privada

GOBIERNO

Ley Orgánica de la Oficina de Ética Gubernamental de
Puerto Rico, Ley Núm. 1-2012

También conocida como la Ley de Ética Gubernamental
Capítulo IV: Código de Ética



CONTRATISTA DE GOBIERNO

Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico

Ley Núm. 2-2018

**Capítulo III: Código de Ética para Contratistas, Suplidores
y Solicitantes de Incentivos Económicos del Gobierno
de Puerto Rico**



EMPRESA PRIVADA

No existe una Ley que imponga un comportamiento específico:

Ley 80

Se considera Justa Causa para el despido (entre otras consideraciones):

Cuando la persona empleada viola las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya dado copia escrita de estos a la persona empleada.

Hay que crear su propio Código de Ética, que sea razonable.

Código de Ética

Sugerencias de contenido para un Código de Ética:

Puede incluir

- 1) Valores, misión y Visión
 - 2) Definiciones: de términos
 - 3) Prohibiciones
 - 4) Procedimiento y persona a cargo de implantarlo
- 

POSIBLES CLAÚSULAS

- 1) Exigirle a los empleados respeto con sus compañeros, clientes, supervisores, y con cualquier otra persona mientras se encuentre en funciones. Evitar ataques contra la honra y la reputación de los compañeros de trabajo.

POSIBLES CLAÚSULAS

2) Prohibición de faltarle a la verdad o ser deshonesto.

POSIBLES CLAUSULAS

3) Prohibición de solicitar o recibir beneficios personales a clientes, personas que vayan buscando servicios, contratistas o personas cuyos intereses se puedan ver afectados.

Prohibición de actuar en asuntos en que tienen un conflicto de interés.

REGALOS



POSIBLES CLAÚSULAS

4) Prohibición de utilizar los equipos, materiales o cualquier bien de la empresa para un fin personal o de un tercero que no este permitido o no genere un beneficio para la empresa.

POSIBLES CLAÚSULAS

5) Prohibición de solicitar o recibir un beneficio por hacer su trabajo o para no hacerlo.

POSIBLES CLAÚSULAS

6) Ser puntual y respetar el tiempo de los demás.



POSIBLES CLAÚSULAS

7) Prohibición de divulgación de información confidencial, privilegiada, estrategias o secretos de negocio.

POSIBLES CLAÚSULAS

8) Prohibición de utilizar información adquirida por motivo de su empleo para fines no relacionados a su empleo.



POSIBLES CLAÚSULAS

9) Prohibición de trabajar o recibir algún tipo de compensación o promesas de compensación futura de la competencia o de algún tercero, así como asumir responsabilidades que puedan confligir con su empleo o su desempeño.

POSIBLES CLAÚSULAS

10) Prohibición de que sus funciones de alguna manera afecten a los miembros de su unidad familiar, requerir la inhibición de dicho asunto.

POSIBLES CLAUSULAS

11) Prohibición de Nepotismo o de contratar al familiar de una persona para obtener un beneficio no permitido por ley.

POSIBLES CLAÚSULAS

12) Prohibición de, durante el ejercicio de sus funciones, hacer comentarios políticos o tener emblemas.

POSIBLES CLAÚSULAS

13) No discriminar por motivo alguno (edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política o ideas políticas o religiosas, por ser víctima o ser percibido(a) como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, etc.).

POSIBLES CLAÚSULAS

14) Cumplir con los objetivos establecidos.



POSIBLES CLAÚSULAS

15) Cumplir con las leyes, reglamentos y otras normas vigentes.



POSIBLES CLAÚSULAS

16) Cumplir con las Reglas, normas y políticas de la empresa.



POSIBLES CLAÚSULAS

17) Proteger los bienes e intereses de la empresa.



POSIBLES CLAÚSULAS

18) Exigirle cooperación con sus compañeros para lograr los objetivos de la empresa.

POSIBLES CLAÚSULAS

19) Entre otras, siempre teniendo en mente que sean razonables.



POSIBLES CLAÚSULAS

20) Evitar hasta la mera apariencia de conducta antiética.



PROCESO Y SANCIONES

El Código debe establecer el proceso, el cual deberá cumplir con el debido proceso de Ley y la oportunidad de ser oído, así como quien estará a cargo de implantar el mismo.

También debe incluir las posibles sanciones que se le pueden imponer a un empleado por violentar el mismo.



**MUCHAS GRACIAS
Y
FELICIDADES**

