

INVESTIGACION 30% LISTA DE COTEJO

NOMBRE DEL DOCENTE: María de los Ángeles Pelayo Vaquero		FIRMA DEL DOCENTE	
DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN			
NOMBRE DEL ALUMNO: PUCHETA ANOTA NADIA ISABEL			GRUPO 110- A
PRODUCTO: Investigación	UNIDAD: 4	FECHA 15-DIC- 2023	PERIODO ESCOLAR: SEPTIEMBRE 2023 – ENERO 2024

INDICADOR	VALOR	PORCENTAJE OBTENIDO
Presentación - Formato	5	5
Introducción Idea clara del contenido del trabajo, motivando al lector a continuar con su lectura y revisión	5	5
Desarrolla el objetivo	5	5
Desarrollo de la investigación La investigación cumple con el tema solicitado	5	5
Desarrolla la conclusión de investigación	5	5
Gramática y ortografía	2	2
Bibliografía	3	3
Total	30%	30%

LISTA DE COTEJO ENSAYO 30% (EVIDENCIA EN ANEXO)

NOMBRE DEL DOCENTE: María de los Ángeles Pelayo Vaquero		FIRMA DEL DOCENTE	
DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN			
PUCHETA ANOTA NADIA ISABEL			GRUPO 110- A
PRODUCTO: ENSAYO	UNIDAD: 4	FECHA: 15-DIC- 2023	PERIODO ESCOLAR: SEPTIEMBRE 2023 – ENERO 2024

INDICADOR	ESCASO 15%		BÁSICO 20 %		SATISFACTORIO 25 %		EXCELENTE 30 %	
Introducción claridad de exposición de las ideas	3		4		5		6	6
Analiza todas las ideas que expone el autor, establece comparaciones con otros autores y textos, y proporciona su opinión acerca del tema, fundamentada en el conocimiento de este y documentada con otras lecturas.	3		4		5		6	6
La conclusión del texto es la adecuada	3		4		5		6	6
Bibliografías	3		4		5		6	6
Ortografía	3		4		5		6	6
								30%

EVALUACION 40%

ANEXOS

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA

PROGRAMA EDUCATIVO

INGENIERÍA EN INFORMÁTICA

MATERIA

TALLER DE ETICA

DOCENTE

MARIA DE LOS ANGELES PELAYO VAQUERO

TRABAJO

INVESTIGACIÓN

ESTUDIANTE

NADIA ISABEL PUCHETA ANOTA

MATRICULA

231U0676

GRUPO

110-A

GRADO

1ER SEMESTRE

PERÍODO

SEP 23 – ENE 24

04 DE DICIEMBRE DEL 2023

INVESTG 4 CODIGOS DE ETICA 2 DE INSTITUCIONES Y 2 DE ORGANIZACIONES, DESARROLLAR UNA TABLA COMPARATIVA, Y AGREGAR UNA CONCLUSIÓN PERSONAL

INTRODUCCIÓN

El código de conducta es un símbolo de conducta moral, integridad, y la compasión. Cuando usted estudia la medicina, el grado, la dirección de empresas o cualquier otro curso usted trabaja le enseñan sobre el código de conducta. Un código ético es aquel conjunto de normas que describen el buen comportamiento de toda aquella persona que se encuentra dentro de la organización o institución. Dicho buen comportamiento se refiere a los valores y principios de conducta, que sirven de fundamento a su actuación en todo tipo de actividad y entorno.

Allí como parte de los procedimientos éticos en las instituciones y organizaciones, hay que apoyar el enfoque comunitario, que apoya el bien común y esto se debe dar prioridad sobre la bondad individual.

Las organizaciones e instituciones se enfrentan a muchos dilemas. Sin embargo, hay que apoyar a los valores que nos llevan a las políticas de organización que fomenten el bien común para todos. En otras maneras nuestros valores individuales propios nos llevan a optar por las políticas que protegen el interés y el derecho de la persona.

Las empresas deben resguardarse además en pro de conservar su ética, y garantizarla, el avalarse de Códigos de ética. Hace tiempo que las grandes corporaciones aprendieron que las mayores sanciones que pueden sufrir no son las impuestas por los gobiernos, sino la pérdida de su reputación y de la confianza de los mercados. Las instituciones procuran normalizar el comportamiento de un grupo de individuos. Se aplica por lo general a las normas de conducta y costumbres consideradas importantes para una sociedad, como las particulares organizaciones formales de gobierno y servicio público.

OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN

Es importante conocer y comprender la diferencia de los códigos de ética institucionales y organizacionales, destacando su importancia para guiar comportamientos y decisiones que tienen dentro del área en las que están enfocadas, además de que sirve identificar la diferencia que tienen ambos códigos.

Promoviendo su comprensión, importancia y aplicación dentro de las instituciones y corporación.

DESARROLLO

CODIGO DE ÉTICA DE UNIVERSIDAD DE VERACRUZ

La Universidad Veracruzana es una institución de carácter público que tiene uno de los fines más importantes que una sociedad puede encomendar a una institución: la formación de personas que habrán de integrarse a labores relevantes en la conformación del tejido social y el mejoramiento de la calidad de vida de sus integrantes.

Para ello, la sociedad confía una parte importante de sus recursos esperando que éstos sean aplicados de acuerdo con las funciones sustantivas de la Universidad.

Hasta antes de la presentación de este Código, la Universidad Veracruzana se reguló únicamente por normas jurídicas. No obstante, la realidad actual y el compromiso que tiene como institución formadora de personas muestran que la vida universitaria no debe estar limitada a la sujeción de éstas, sino que la aspiración como institución de educación superior moderna y socialmente responsable es regirse por imperativos de carácter ético. En efecto, un comportamiento puede ser estrictamente legal, pero adolecer de justicia y ética, al tiempo que las dinámicas de las organizaciones de nuestro tiempo tienden de manera creciente a la autorregulación consensuada entre sus integrantes, lo que hace que el apego a un código de ética amplio, garante de la pluralidad de modos de ser y fundado en los principios declarados, sea preferible a regirse únicamente por normas legales

El código incluye disposiciones generales, valores y principios, así como medidas para garantizar la transparencia y rendición de cuentas en la institución. Entre las medidas se encuentran la prohibición de plagiar, copiar o utilizar ayudas no permitidas durante evaluaciones, la obligación de rendir cuentas de los actos ante las instancias correspondientes y la abstención de publicar libros, revistas y artículos con el sello de la Universidad Veracruzana cuando sus ediciones no hayan sido parte de los procesos editoriales de la misma.

Capítulo I

Dignidad, igualdad y no discriminación

5. Dignidad. En cuanto principio, la dignidad conlleva el reconocimiento de que todas las personas son valiosas en sí mismas y merecen respeto. Un respeto que no está condicionado a ninguna circunstancia y que implica que las personas no deben ser tratadas como objetos o como medios para la consecución de cualesquiera fines.

Por lo tanto, los integrantes de la comunidad universitaria:

- I. Se valoran como personas y valoran a los demás en cuanto a su condición de seres humanos.
- II. Reconocen a las personas como sus iguales en dignidad y derechos.

III. Dan un trato respetuoso a sus semejantes dentro y fuera de la institución, sin importar su jerarquía.

IV. Procuran mantener el control de sus emociones evitando reacciones no apropiadas, aún en situaciones de conflicto o estrés.

V. Mantienen conductas decorosas, honestas, respetuosas y no violentas

Capítulo II

Libertad y responsabilidad

7. Libertad. La libertad es la capacidad de autodeterminación de las personas que no tiene más límite que los derechos de terceros. Es un valor toral en la vida universitaria, pues sin ella la crítica, el debate argumentado, la creatividad, la formación de ciudadanía y la identificación del error, la falacia o la mentira son simplemente impensables.

Con base en el valor de la libertad los integrantes de la comunidad universitaria:

I. Se conducen y actúan conscientemente y a voluntad dentro de las normas de convivencia y las regulaciones establecidas por la legislación vigente y la normatividad universitaria.

II. Permiten y contribuyen a que los demás expresen sus pensamientos y puntos de vista sin censurarlos o discriminarlos.

III. Reconocen y asumen responsablemente los límites de su libertad, evitando con sus acciones causar daño o perjuicio a terceros.

IV. Respetan y promueven, en el marco de las funciones sustantivas de la Universidad, las libertades de cátedra, investigación, creación y libre examen, así como las libertades de pensamiento, opinión, conciencia, reunión y asociación.

V. Evitan utilizar cualquier posición jerárquica o de poder para orientar las acciones, participación o decisiones de pares o subalternos, en contravención o al margen de sus obligaciones y de la legislación vigente.

Capítulo III

Solidaridad

9. Solidaridad. La solidaridad como valor conlleva comprender la relación recíproca o de interdependencia existente entre los seres humanos y se expresa a través de la capacidad que desarrollamos para sentir empatía con otros y para ayudarlos en momentos difíciles o en cualquier situación en la que requieran de apoyo. La solidaridad conlleva un sentimiento de unidad en el que se traspasa el simple interés personal y se busca alcanzar metas o intereses comunes. Por ello, los miembros de la comunidad universitaria:

I. Muestran conciencia de sus semejantes como parte de un sistema social en el cual todos dependemos en mayor o menor medida de las acciones de los demás.

II. Muestran interés y ejecutan acciones encaminadas al desarrollo del potencial humano de los integrantes de la comunidad universitaria.

III. Se conducen con los demás miembros de la comunidad universitaria con una actitud sensible y solidaria, a través del respeto, la escucha activa y la empatía.

IV. Emplean todos los recursos a su alcance para satisfacer la mayor cantidad de necesidades de la comunidad universitaria.

V. Evitan ser el primer beneficiario de cualquier oportunidad, recurso o circunstancia que se les presente y contribuyen a que quien más lo necesita acceda a ellos.

Capítulo IV

Democracia

10. Democracia. La democracia más allá de una estructura jurídica y de un régimen político, constituye una forma de organización social en la que todos sus miembros son libres e iguales y en la que las relaciones sociales se establecen en un marco de protección de las libertades y de los derechos humanos, así como de la búsqueda del mejoramiento constante de las condiciones económicas, sociales y culturales de las personas. Por ello, en la búsqueda de una convivencia democrática al interior de la Universidad, se espera que los integrantes de la comunidad universitaria:

I. Promuevan y establezcan relaciones igualitarias con los miembros de la comunidad universitaria buscando en todo momento la armonía, la participación y el desarrollo de todos quienes la integran.

II. Promuevan, a través de sus acciones cotidianas, el diálogo, la armonía, estabilidad, paz social, y el logro de los objetivos que tiene encomendados.

III. Promuevan la participación activa, responsable y comprometida de las personas que integran su entorno universitario.

IV. Escuchan y toman en consideración las opiniones de los demás.

V. Buscan llegar a acuerdos y convencer con razones y argumentos lógicos antes que imponer sus ideas.

Capítulo V

Respeto

11. Respeto. El respeto implica el reconocimiento de la dignidad humana y un comportamiento fundado y acorde con tal principio. La diversidad sexual, cultural, generacional, étnica, lingüística, de género y de pensamiento, entre otras de sus

posibles expresiones, son una riqueza para el ser humano. Expande sus posibilidades para comprender el mundo que le rodea, lo aleja del dogmatismo y evita que la falsa uniformidad lo atrape en la rigidez del autómeta. Por ende, los miembros de la comunidad universitaria:

I. Se reconocen y valoran como seres humanos y mantienen relaciones en las que se respetan y hacen efectivos los derechos fundamentales de todos los integrantes de la comunidad universitaria.

II. Respetan a todos los integrantes de la comunidad universitaria, las personas y grupos sociales con quienes se vinculan, exigiendo respeto para sí mismos y sus comunidades.

III. Respetan los saberes, las lenguas, las opiniones, pensamientos y creencias de los demás integrantes de la comunidad universitaria y las personas y grupos sociales con quienes se vinculan.

IV. Evitan toda expresión de violencia en cualquiera de sus formas.

V. Evitan cualquier acción por cualquier vía o medio posible que dañe la dignidad propia o la de sus semejantes

CODIGO DE ÉTICA DE ESCUELA NACIONAL POLITÉCNICA

La tradición y el prestigio de la Politécnica exigen que el comportamiento de sus miembros se encuadre en el respeto mutuo, la honestidad, el apego a la verdad y el compromiso con la institución. Con tal antecedente, el presente Código de Ética define la norma de conducta de los miembros de la Escuela Politécnica Nacional:

Respeto hacia sí mismo y hacia los demás

Fomentar la solidaridad entre los miembros de la comunidad.

Comportarse de manera recta, que afirme la autoestima y contribuya al prestigio institucional, que sea ejemplo y referente para los demás.

Respetar a los demás y en particular la honra ajena y rechazar todo tipo de acusaciones o denuncias infundadas.

Respetar el pensamiento, visión y criterio ajenos.

Excluir toda forma de violencia y actitudes discriminatorias.

Apoyar un ambiente pluralista y respetuoso de las diferencias.

Convertir la puntualidad en norma de conducta.

Evitar el consumo de bebidas alcohólicas, tabaco, sustancias psicotrópicas o estupefacientes.

Honestidad

Hacer de la honestidad el principio básico de comportamiento en todos los actos.

Actuar con justicia, probidad y diligencia.

Actuar de acuerdo a la conciencia, sin que presiones o aspiraciones particulares vulneren los intereses institucionales.

Velar por el cumplimiento de las garantías, derechos y deberes de los miembros de la Comunidad Politécnica.

Tomar oportunamente las medidas correctivas necesarias para superar las irregularidades que pudieren ocurrir.

Verdad

Hacer una mística de la prosecución de la verdad, tanto en la actividad académica como en lo cotidiano.

Informar con transparencia y en forma completa.

Emitir mensajes con autenticidad, que no distorsionen eventos ni realidades.

Compromiso con la Institución

Ser leal a la Politécnica y a los valores institucionales.

Cumplir las normas constitucionales, legales, estatutarias, reglamentarias y las resoluciones de la autoridad legítimamente designada.

Reconocer y aceptar las consecuencias de las decisiones.

Participar activamente en la vida y en la dirección de la institución, de acuerdo a los mecanismos de participación, aportando proactivamente con iniciativas de mejoramiento institucional y mantenerse informado.

Emplear los recursos institucionales con austeridad, de acuerdo a los fines correspondientes.

Contribuir al ornato y limpieza de nuestra Casa de Estudios.

CODIGO DE ÉTICA DE GRUPO BIMBO

1. Propósito

Con la finalidad de construir una empresa sustentable, altamente productiva y plenamente humana; lograr la preferencia de nuestros consumidores, clientes y colaboradores; se deberán establecer y siempre mantener los más altos estándares éticos, en el actuar diario de nuestros colaboradores y en nuestra interacción con nuestros grupos de interés. El presente documento busca establecer el marco normativo que guía dichos estándares de conducta, nuestra postura sobre los diferentes temas relacionados y los criterios que se seguirán en situaciones de incumplimiento.

2. Alcance

Esta política aplica a todos los colaboradores, accionistas y a todas las personas, independientemente de su cargo o nivel, que trabajan para la Empresa, incluyendo sin limitar, Consejeros, Directivos, Gerentes y en general, cualquier colaborador eventual o permanente (en lo sucesivo identificados conjuntamente como “colaborador” o “colaboradores”), así como los particulares. Es aplicable a cualquier trato, contrato o negociación en todos los países donde la Empresa tiene operaciones.

3. Nuestras creencias

En Grupo Bimbo estamos convencidos de la necesidad que tenemos de actuar con integridad. Es una de nuestras 7 creencias, y especialmente los líderes estamos obligados a vivir de una manera congruente.

Lo anterior no se logrará sin un verdadero compromiso hacia la seguridad y el bienestar, que sea visible y demostrado por parte de todos los colaboradores, en especial de las jefaturas. Lo que significa el cumplimiento cabal de la GGB-015 Política Global de Seguridad, la cual se debe conocer y respetar en todo momento.

Tanto jefes como colaboradores deben mantener permanentemente un alto nivel de atención y conocimiento de los peligros a los que están expuestos y las formas de prevenirlos.

Jamás debe exponerse la integridad física propia o de un colaborador por la intención y necesidad de cumplir con la tarea o la meta. La intención de cumplir con los objetivos y metas se basa en todo momento en un comportamiento grupal e individual seguro y apegado a las normativas y procedimientos de seguridad de Grupo Bimbo.

Como empresa, debemos tener presente la seguridad de clientes, socios de negocio externos y el entorno social en que realizamos nuestras operaciones para cuidar la integridad física de todos.

d) Claridad y responsabilidad en las funciones

Reconocemos la importancia de transmitir a nuestros colaboradores la información que requieran para el cumplimiento de sus funciones, pues solamente así podrán estar involucrados con los objetivos y proyectos prioritarios de la empresa; para el logro de estos con integridad, profesionalismo y entusiasmo.

e) Organizaciones laborales

Es nuestro compromiso fundamental que allí donde exista alguna asociación laboral se respete su independencia siempre y cuando represente los intereses legítimos de los trabajadores, buscando que las relaciones sean de colaboración y mutuo beneficio.

Toda relación con organizaciones laborales deberá apegarse estrictamente a las disposiciones legales de la comunidad en la que la empresa opere.

f) Confidencialidad

Cuando integramos a un colaborador a Grupo Bimbo, éste asume el compromiso de dar uso responsable y legítimo a la información a la que tenga acceso, guardando en todo momento la confidencialidad y seguridad de la información como propiedad intelectual y secreto industrial de la empresa, representada esencialmente por sus procesos de fabricación, sistemas de información y esquemas de comercialización, incluyendo también información financiera, contable, legal, de productos y del personal, conforme a la GGB-005 Política Global sobre Información Confidencial.

Aún en el caso de que algún colaborador por cualquier causa deje de laborar para Grupo Bimbo, deberá mantener este compromiso al que se sujeta por ética profesional y por la observación de las leyes de los países donde operamos.

g) Conflicto de intereses

Esperamos que todo el personal labore en beneficio de la empresa y de todos los que la integramos, sin que nuestra toma de decisiones se vea afectada por cualquier factor que favorezca intereses ajenos a la productividad, eficacia, eficiencia y el cumplimiento de nuestras metas.

Con el propósito de evitar que se presenten conflictos entre los intereses personales y los del Grupo y para propiciar una solución en caso de requerirse, todos los colaboradores de Grupo Bimbo tenemos la responsabilidad de declarar cualquier interés financiero o de otra índole, que pueda entrar en conflicto con la empresa.

h) Integridad

En Grupo Bimbo hay tolerancia cero para los actos de corrupción, por lo que no sobornamos, no ofrecemos ni damos dinero, bienes, favores o servicios a persona alguna, con el fin de obtener de manera ilícita beneficios, evitar sanciones o perjuicios en lo individual, en favor de la compañía o de un tercero.

Nuestras creencias, GGB-004 Política Global de Integridad y todas las políticas de Grupo Bimbo, así como las leyes de los países en donde operamos están por encima de la utilidad aparente.

Mantenemos procesos adecuados que cumplan con toda la legislación aplicable y que fomenten una cultura de integridad, control y legalidad, para prevenir situaciones que pudieran resultar en actos de corrupción.

Recibir dinero, obsequios, favores o servicios, afecta profundamente los resultados y pone en entredicho la reputación de la empresa y de todos los que formamos parte de ella.

Estas acciones son ilegales y pueden constituir un delito.

i) Conducta

Todo colaborador debe actuar conforme el presente código y las políticas de Grupo Bimbo. Por lo tanto, cualquier colaborador que realice prácticas de negocio o gestión administrativa en términos diferentes a los establecidos por la empresa, como: robos, fraudes, uso, venta, consumo y/o distribución de cualquier narcótico estará violando los principios en ellos descritos, constituyendo una falta de integridad.

Asimismo, los colaboradores de Grupo Bimbo tenemos la obligación de reportar cualquier acto de los mencionados anteriormente que sea de nuestro conocimiento.

j) Austeridad

Estamos convencidos de que los negocios y la operación cotidiana del Grupo deben llevarse a cabo en un contexto de simplicidad y productividad. Estamos comprometidos con llevar a cabo todos nuestros procesos de negocio bajo el principio de austeridad.

CODIGO DE ÉTICA DE BBVA

Misión

“BBVA es un Grupo global de servicios financieros cuyo principal compromiso es aportar las mejores soluciones a sus clientes, un crecimiento rentable y sostenido a sus accionistas y progreso en las sociedades en las que está presente. Ésta es la misión que da vida a la Organización y justifica el proyecto empresarial que representa la Entidad”.

Visión

“Trabajamos por un futuro mejor para las personas. BBVA concibe su futuro como parte del de todos aquellos que rodean su actividad. Entiende que el desarrollo de su negocio está vinculado a la prosperidad de las personas presentes en las sociedades y países donde actúa y, por ello, aspira a que su labor como empresa contribuya a construir un futuro mejor para todas ellas. De este modo, el Grupo se compromete con las personas que rodean su actividad y, en especial, con sus clientes, quienes sin duda son concebidos como el centro del negocio (customer-centric). Esta determinación define la identidad y el posicionamiento de la marca BBVA, haciendo de ésta una referencia de comportamiento empresarial resValores

El código de ética BBVA, se maneja anclado sobre tres valores fundamentales, los cuales le ha dado autoridad y confianza en sus clientes, siendo éstos valores:

a) La integridad, como manifestación de la ética en nuestras actuaciones y en todas nuestras relaciones con los grupos de interés

b) La prudencia, entendida básicamente como el principio de precaución en la asunción del riesgo.

c) La transparencia, como máxima para ofrecer un acceso a la información clara y veraz dentro de los límites de la legalidad.

En definitiva, BBVA opera con la máxima integridad, visión a largo plazo y mejores prácticas. Y ésta es nuestra forma de hacer negocios de forma responsable”.

En BBVA nos consideramos un negocio ético, porque seguimos los principios de nuestros documentos fundacionales, que compartimos en detalle en nuestro código del banco BBVA.

Y hemos desarrollado un conjunto de principios rectores basados en la transparencia, la responsabilidad y el compromiso con nuestros clientes.

Nuestro Código Ético y Principios Rectores han sido aprobados por la Federación Española de Banca. También constituyen la piedra angular de nuestro plan de cumplimiento.

El código ético, del BBVA, es compartido con todos los miembros del personal, establece cómo debemos actuar como individuos y dentro del grupo como un todo.

Los Principios Rectores, de la conducta ética deberán buscar la confianza, para hacer negocios.

Donde la coyuntura principal deberá estar cimentada sobre el Código de Ética de BBVA y sus reglas sobre cómo hacer negocios con los clientes.

No es fácil pero el cliente lo agradecerá.

También es importante, conocer este Código Ético de BBVA y de comprender las implicaciones legales antes de comenzar a trabajar con los clientes.

CUADRO COMPARATIVO DE LOS CODIGOS DE ÉTICA DE INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES

	INSTITUCIONAL	ORGANIZACIONAL
Alcance	Se centra en las normas y valores específicos de una institución, como lo es universidades, gobiernos, entre otros	Engloba las normas y principios éticos que rigen las acciones de toda la organización, como las empresas o corporaciones.
Enfoque	Dirigido a regular comportamientos y decisiones internas y externas dentro de la institución que de la que se hable. Incluso refleja la misión, visión y valores propios de la institución.	Se enfoca en guiar el comportamiento ético de todos los miembros dentro de la corporación, independientemente del nivel profesional, jerarquía u autoridad, así como también del departamento.
Aplicación	A diversos departamentos, áreas o sectores de la institución.	Dirigido a todos los empleados y niveles jerárquicos dentro de la empresa o corporación de la que se hable.
Función	Establece estándares éticos para alumnos, líderes y empleados de la institución.	Define pautas éticas para todos los niveles los niveles y áreas de una empresa u organización.
Contenido	Suele incluir principios específicos vinculados a la labor de la institución (educación, salud, etc.).	Aborda los principios generales aplicables a todas las áreas de la organización (integridad, responsabilidad, relaciones con el usuario y área de trabajo, etc.).
	Puede estar influenciado por leyes y regulaciones externas, pero se adapta a la identidad institucional.	Debe estar en consonancia con las leyes y regulaciones, pero también refleja la cultura interna de la organización.
	Refleja la identidad y objetivos institucionales.	Orienta a guiar acciones y decisiones en el entorno laboral.

CONCLUSIÓN

En este tema, se vio el comportamiento de las personas pertenecientes a las instituciones y organizaciones. Dice que deben ser respaldadas por un código ético por donde se rigen: el personal, además de su responsabilidad social de cumplir con la comunidad donde operan.

Los códigos comparten la intención de guiar comportamientos éticos, pero se adaptan a diferentes contextos y objetivos, dependiendo de si se trata de una institución (como una universidad, gobierno, banco, organización, etc). Una organización muchas veces se enfrenta a un dilema de elegir entre el interés individual y el interés de la comunidad. La organización se ve obligada a hacer justicia de los intereses morales mediante el apoyo a un enfoque y dejando de lado a otro tipo de enfoque. Mientras que en las instituciones más grandes hay posiciones para el oficial de ética y muchas instituciones pequeñas pueden usar la ayuda de consultores expertos de la ética.

Toda organización o institución debe existir un código ético esto para normalizar o controlar el comportamiento de un grupo de personas ya que el código ético es un conjunto de normas que describen el buen comportamiento de toda persona que se encuentra dentro de una organización o institución ósea que como ya sabemos todo va al buen comportamiento.

BIBLIOGRAFIA

[1] disponible en: <https://www.epn.edu.ec/institucion/codigo-etica/>

[2] disponible en: https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2010/10/codigo_etica_epn.pdf

[3] disponible en: <https://www.uv.mx/legislacion/files/2017/07/Codigo-de-etica-de-la-Universidad-Veracruzana.pdf>

[4] disponible en: https://www.bbva.mx/content/dam/public-web/mexico/documents/landing/footer-y-prefooter/NB_CdC-MEX-EXT-Bbva-es-28042021.pdf

[5] disponible en: <https://www.bbvaassetmanagement.com/wp-content/uploads/sites/6/2019/12/C%C3%B3digo-de-conducta.pdf>

**INSTITUTO TÉCNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN
ANDRÉS TUXTLA**

PROGRAMA EDUCATIVO

INGENIERÍA EN INFORMÁTICA

MATERIA

TALLER DE ETICA

DOCENTE

MARIA DE LOS ANGELES PELAYO VAQUERO

TRABAJO

ENSAYO

ESTUDIANTE

NADIA ISABEL PUCHETA ANOTA

MATRICULA

231U0676

GRUPO

110-A

GRADO

1ER SEMESTRE

PERÍODO

SEP 23 – ENE 24

08 DE DICIEMBRE DEL 2023

ENSAYO

La responsabilidad social es un pilar fundamental en la evolución de las sociedades modernas, un compromiso ético y moral que trasciende las fronteras de las organizaciones y se proyecta hacia el bienestar colectivo. En la actualidad, esta noción se ha ampliado, abarcando no solo a las corporaciones, sino a la sociedad en su conjunto. Se trata de un compromiso ético que busca generar impactos positivos en la comunidad, el medio ambiente y los diversos grupos de interés.

En el contexto actual, la responsabilidad social ha cobrado una relevancia sin precedentes, convirtiéndose en un aspecto crucial para el desarrollo sostenible y la equidad social. En este sentido, los derechos humanos laborales juegan un papel central, ya que garantizan condiciones dignas y justas para los trabajadores en todos los ámbitos laborales.

Los derechos humanos laborales son un conjunto de principios y normas que buscan proteger y promover la dignidad, la igualdad y la justicia en el ámbito laboral. Los derechos humanos laborales se fundamentan en principios básicos que buscan proteger la dignidad y los derechos de los trabajadores. Estos derechos se dividen en varias categorías, como el derecho a condiciones laborales justas, saludables y seguras, la igualdad de oportunidades en el trabajo, la libertad sindical y el derecho a un salario digno, la no discriminación, y, así como la limitación de horas laborales y el derecho al descanso.

La no discriminación es un principio fundamental en los derechos humanos laborales. Todos los individuos deben ser tratados de manera igualitaria y justa en el ámbito laboral, sin importar su género, raza, religión, orientación sexual o cualquier otra característica personal. Este principio promueve la inclusión y la diversidad en el entorno laboral, creando espacios donde cada persona pueda desarrollar su potencial sin barreras ni prejuicios.

La libertad sindical es otro pilar esencial en los derechos laborales, así como permite a los trabajadores formar sindicatos o asociaciones para defender sus intereses colectivos. Esto implica el derecho a la negociación colectiva, fortaleciendo la posición de los trabajadores frente a los empleadores y promoviendo relaciones laborales justas y equilibradas. Ya que, tienen el derecho de formar sindicatos, afiliarse a ellos y participar en actividades sindicales para proteger sus intereses laborales. Estas organizaciones juegan un papel crucial al negociar condiciones laborales justas, garantizar la representación de los trabajadores y velar por sus derechos colectivos.

El derecho a un salario justo es un componente clave en los derechos humanos laborales. Los trabajadores tienen el derecho inherente a recibir una remuneración adecuada y proporcional a su trabajo, que les permita vivir con dignidad y cubrir

sus necesidades básicas y las de sus familias. Esto implica no solo un salario justo, sino también la garantía de pagos oportunos y regulares.

Las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para preservar la integridad física y mental de los trabajadores. Es responsabilidad de los empleadores proporcionar ambientes laborales seguros, identificar y mitigar riesgos laborales, así como ofrecer la capacitación necesaria para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

La limitación de horas laborales y el derecho al descanso son aspectos que buscan garantizar un equilibrio entre la vida laboral y personal. Los trabajadores tienen derecho a jornadas laborales razonables y períodos de descanso adecuados para preservar su bienestar físico y emocional, promoviendo así una mayor productividad y calidad de vida.

La observancia de los derechos humanos laborales implica la implementación efectiva y el cumplimiento de estas normativas por parte de gobiernos, empresas y sociedad en general. Es necesario establecer marcos legales sólidos que garanticen el respeto y la protección de estos derechos, así como mecanismos de supervisión y sanción en caso de su incumplimiento.

En el contexto actual, la globalización y la interconexión de las economías han generado desafíos y oportunidades en relación con los derechos humanos laborales. Si bien se han logrado avances significativos en la promoción de estos derechos a nivel internacional, aún persisten desafíos importantes. La precarización laboral, la explotación, las condiciones de trabajo inseguras y la falta de acceso a derechos básicos siguen siendo realidades para muchos trabajadores en distintas partes del mundo.

Las cadenas de suministro globales también plantean desafíos en la observancia de los derechos humanos laborales. En muchos casos, las empresas subcontratan a proveedores en países con regulaciones laborales laxas, lo que puede resultar en la violación de estos derechos en aras de reducir costos y aumentar la competitividad.

Para abordar estos desafíos, es crucial promover la colaboración entre gobiernos, empresas, organizaciones internacionales y sociedad civil. Las empresas deben asumir una responsabilidad activa en el respeto y promoción de los derechos humanos laborales en todas las etapas de su cadena de suministro, adoptando prácticas éticas y transparentes.

Los gobiernos tienen el deber de implementar y hacer cumplir marcos regulatorios sólidos que protejan los derechos laborales, así como fomentar la educación y conciencia sobre estos derechos en la sociedad. Además, es esencial que existan mecanismos efectivos para denunciar y corregir violaciones a estos derechos, asegurando que los responsables rindan cuentas por sus acciones.

En conclusión, la responsabilidad social en el contexto actual implica el compromiso con el respeto y la promoción de los derechos humanos laborales. Garantizar condiciones laborales dignas y justas no solo es un imperativo ético, ya que es, las empresas asumen un compromiso activo con la responsabilidad social y promueve una cultura laboral basada en el respeto y la equidad. Asimismo, los individuos tienen la responsabilidad de apoyar y fomentar prácticas éticas y socialmente responsables en todos los aspectos de su vida. Aunque también un factor determinante para el desarrollo sostenible y la construcción de sociedades más equitativas y prósperas. La observancia de estos derechos es responsabilidad de todos, y su cumplimiento es esencial para alcanzar un futuro donde la justicia y la dignidad sean pilares fundamentales de la convivencia humana.

Contexto actual de la responsabilidad

Trasciende las fronteras de lo meramente económico, involucrando a las empresas en la búsqueda del bienestar colectivo.

Derechos humanos laborales

Son aquellas condiciones de vida indispensables y mínimas que garantizan la libertad e igualdad de las personas trabajadoras.

Observancia de los derechos humanos

Requiere de mecanismos legales sólidos y de una cultura empresarial que promueva estos principios.

Importancia de aplicación

Su implementación impacta directamente en la vida cotidiana de las personas. Cuando se promueven entornos laborales justos y equitativos, se contribuye al bienestar emocional y físico

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Es una obligación que los miembros de la comunidad tienen que preservar

Implicación

Una visión más holística de la interacción humana con su entorno. Cuando se fomenta la sostenibilidad ambiental y se apoya a comunidades desfavorecidas, se construye un mundo más inclusivo y sostenible

RESPONSABILIDAD SOCIAL

CONTEXTO ACTUAL

Las empresas han asumido un papel crucial al reconocer su influencia en la configuración del tejido social y en la promoción de valores éticos.

DERECHOS HUMANOS LABORALES

Son un conjunto de principios y normas que buscan proteger y promover la dignidad, la igualdad y la justicia en el ámbito laboral.

OBSERVANCIA

Las regulaciones gubernamentales, los convenios internacionales y las políticas corporativas éticas son instrumentos clave para garantizar el respeto y la protección de estos derechos.

CARACTERÍSTICAS

- Adaptabilidad
- Transparencia
- Innovación

IMPORTANCIA

- Integración global
- Gestión eficiente
- Acceso a recursos

CARACTERÍSTICAS

- No discriminación
- Condiciones justas
- Libertad sindical

IMPORTANCIA

- Protección a los trabajadores
- Cumplimiento legal
- Mejora en ambiente laboral

CARACTERÍSTICAS

- Monitoreo constante por parte de superiores.
- Evalúa el impacto que genera en el ambiente de trabajo
- Cumple con el régimen normativo

IMPORTANCIA

- Evita conflictos en el ambiente laboral
- Promueve la cultura laboral justa
- Garantiza cumplimiento ético

VALOR 40%

EVALUACION UNIDAD 4. TALLER DE ETICA

INGENIERÍA INFORMÁTICA. PRIMER SEMESTRE

Se ha registrado el correo del encuestado (231u0676@alumno.itssat.edu.mx) al enviar este formulario.

NOMBRE Y APELLIDOS *

NADIA ISABEL PUCHETA ANOTA

La responsabilidad social incluye, por tanto: (mencionar) *



10 puntos

Actores sociales: porque puede ser adoptada, en la sociedad civil, individual, grupales e institucionales; Conductas éticas determinadas; Compromiso activo y libre: Manifiesta la responsabilidad ante la obligación contraída, alcanza el bien común, resuelve los problemas de desarrollo de la sociedad; La sociedad,: supone la renovación y desarrollo de la cultura cívica.

Explicar ¿Qué son los derechos humanos laborales?' *



10 puntos

Aquellos derechos que se relacionan con las condiciones de trabajo del individuo. Ya que, aseguran que los trabajadores tengan una herramienta para defenderse de la explotación laboral, humillaciones y de tratos injustos, asegurando libertad e igualdad para los trabajadores

¿En qué momento adquieres tus derechos laborales?' *



10 puntos

Se adquieren desde que se inicia un contrato con alguna empresa, institución u organización para prestar servicios personales a cambio de un salario.

Entre los diez derechos humanos laborales fundamentales..y los convenios internacionales que lo reconocen “el empleo estable implica” (describir

* 10 puntos



Entre los diez derechos humanos laborales fundamentales, el empleo estable implica principalmente:1- Empleo estable, implica: posibilidad de elegir el lugar de trabajo y realizarlo de manera voluntaria, no tener discriminación alguna, ser capacitado, garantía de estabilidad mientras se trabaje, protección contra el desempleo, instación ante el despido injustificado y ascenso ante la antigüedad. 2- Salario suficiente, implica: remuneración idónea para satisfacer las condiciones que permitan llevar un vida digna para el trabajador y familia. 3- Condiciones satisfactorias de trabajo, implica: Horario de trabajo de acuerdo con a ley del articulo 123, Descanso suficiente para recuperar las energias perdidas, ambiente laboral seguro y saludable, indemnización por riesgo de trabajo, trato respetuoso hacia el trabajador. 4- Libertad sindical para el trabajador, implica: La posibilidad de asociarse o afiliarse a un sindicato o cualquier organización labora, Facultad de elegir a sus representantes por medio del voto libre, universal y secreto, La no intervención de autoridades o patrones en asuntos sindicales. 5- Contratación colectiva, implica: La posibilidad de que los trabajadores en sindicato negocien con el patron para obtener mejores prestaciones de las que la ley establece, se da tambien cuando existe la participación equitativa de las dos partes, sindicato y empresa.

Este formulario se creó en INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA.

Google Formularios