

INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONÁUTICO

The logo of the Instituto Universitario Aeronáutico is a circular emblem with a scalloped border. It features a central shield with a mountain range and a sun. The text "INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONÁUTICO" is written around the top inner edge, and "1947" is at the bottom. The logo is faded and serves as a background for the title.

Proyecto de Intervención

*“Lineamientos de un Código de Ética
para el Licenciado en Recursos
Humanos”*

Responsables:

DONALISIO, Karina Luciana.

RIVAROLA, Evelyn Elina.

Profesor Tutor:

CANAVESIO, Carlos Hugo.

Carrera:

Licenciatura en Recursos Humanos.

Lugar:

Córdoba, Marzo 2015.



Índice

Dedicatoria.....	Pág. 2 – 3
Agradecimientos.....	
Formulario “C”.....	
Resumen del Proyecto de Grado.....	
Glosario.....	
Objetivos.....	Pág. 4
Alcance del trabajo.....	Pág.5
Introducción	
Marco Teórico.....	Pág. 6
Ética y Moral.....	Pág. 6 - 7
Ética y Deontología Profesional.....	Pág.8 - 9
Ética de Principios Básicos.....	Pág. 10 - 12
Principios, Normas y Valores.....	Pág. 13 -15
Código de Ética	Pág.16 – 18
Licenciatura en Recursos Humanos.....	
Enfoque hacia el Recurso Humano.....	
Metodología	Pág.19
Observación Documental – análisis comparativo de Códigos de Ética de Profesionales-.....	
Análisis de datos obtenidos en los cuestionarios.....	
Diagnostico de la metodología empleada	

1 Donalísio, Karina Luciana, DNI: 35.578.516

Rivarola, Evelyn Elina, DNI: 36.184.284



Lineamientos de un Código de Ética para el Licenciado en Recursos Humanos.....	Pág.20
Consideraciones Preliminares a la formulación de los Lineamientos	
Formulación de Lineamientos.....	
Conclusión final	
Referencias bibliográficas	Pág.21 - 22
Anexo I.....	Pág.22
Anexo II.....	



Este logro se lo dedico a Dios y la Virgen por bendecirme y acompañarme en cada momento. A mis papás Elvio y Adriana, mis hermanos Elvio, Daniel y Vanina, mis abuelitas Lucía y Nelly, mi novio Matías; y a todas las personas cercanas que me brindaron su apoyo y compartieron mis alegrías durante todo el Proyecto de Grado.

Karina Luciana Donalísio

El presente Proyecto de Grado está dedicado a DIOS, por permitirme llegar hasta este momento tan especial en mi vida y darme salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y fe.

A mis papás Julio y Mirian, mi hermana Irina, mi abuela Irene y a toda mi Familia – padrino Lalo, madrina María José y primos- por estar en todo momento, ayudarme con los recursos necesarios para realizar mis estudios y poder culminar así mi carrera profesional; por sus consejos, sus valores, la motivación constante que me permite ser una persona de bien, pero más que nada por el amor inmenso que me brindan día a día, los ejemplos de perseverancia y constancia que me forman, por cultivar e inculcar ese sabio don de la responsabilidad. A mi novio Gabriel por estar siempre a mi lado con todo su amor, entrega, dedicación, sobre todo por tenerme comprensión en este transcurso de mi vida. Por último este Trabajo va dedicado especialmente a una de las personas más importante para mí, mi Abuelo Enrique quien fue el primero en confiar y apoyar mi decisión de estudiar en ésta Ciudad; sé que desde donde esté, siempre está conmigo, gracias a él hoy estoy cumpliendo y alcanzando mi gran meta.

Evelyn Elina Rivarola



Agradecimientos

A Dios y la Virgen

Por darnos la sabiduría y fuerza para culminar esta etapa académica.

A nuestro Tutor del proyecto de grado, Cr. Carlos H. Canavesio

Por su guía, comprensión, paciencia, entrega y valiosos consejos a lo largo del proceso de intervención.

A las Profesoras conformadoras del Tribunal evaluador

Por brindarnos su tiempo, dedicación y asesoría.

Al Instituto Universitario Aeronáutico y en él a los distinguidos Docentes

Porque gracias a su profesionalismo nos forman, con sus conocimientos, como futuros Profesionales para servir a la sociedad. En especial a todos los Docentes que colaboraron con las encuestas.

Al Consejo Profesional de Ciencias Económicas

Por ofrecernos la información requerida, para lograr los objetivos trazados en este Proyecto.

A mi compañera de trabajo

Por la confianza, apoyo y amistad necesaria para llevar a cabo, de manera agradable el presente Proyecto.



Proyecto de Grado.

Lic. en Recursos Humanos



I NSTITUTO
U NIVERSITARIO
A ERONAUTICO

Facultad de Ciencias de la Administración

Departamento Desarrollo Profesional

Lugar y fecha:

INFORME DE ACEPTACIÓN del PROYECTO DE GRADO

Título del Proyecto de Grado: “Lineamientos de un Código de Ética para el Licenciado en Recursos Humanos”.

Integrantes: DONALISIO, Karina Luciana – RIVAROLA, Evelyn Elina.

Licenciatura en Recursos Humanos.

Profesor Tutor del PG: CANAVESIO, Carlos Hugo.

Miembros del Tribunal Evaluador: FERNANDEZ FRASER, Ana – BARRALE, Maria Susana.

Resolución del Tribunal Evaluador

- El PG puede aceptarse en su forma actual sin modificaciones.

- El PG puede aceptarse pero el/los alumno/s debería/n considerar las Observaciones sugeridas a continuación.

- Rechazar debido a las Observaciones formuladas a continuación.

5 Donalizio, Karina Luciana, DNI: 35.578.516

Rivarola, Evelyn Elina, DNI: 36.184.284



Observaciones:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

6 Donalisio, Karina Luciana, DNI: 35.578.516

Rivarola, Evelyn Elina, DNI: 36.184.284



Resumen del Proyecto de Grado

En el siguiente trabajo se destacan como ejes principales, los objetivos de brindar un aporte al CPCE-Cba y contribuir académicamente a la carrera de Licenciados en Recursos Humanos del IUA. Por dichos motivos se propone el establecimiento de principios, normas y valores éticos que contendrán los Lineamientos de un Código de Ética para el Licenciado en Recursos Humanos, anhelando que los mismos sean considerados por el CPCE de Cba en la posible modificación de su Código y que el IUA los considere como material de estudio en dicha carrera.

Como primera instancia, para la efectividad del presente trabajo se lleva a cabo una investigación bibliográfica y documental, obteniéndose conceptos fundamentales referidos al tema en cuestión: "Código de Ética", los cuales forman parte del marco teórico.

Así mismo se complementa el proyecto mediante la comparación de Códigos de Ética para Profesionales en Ciencias Económicas pertenecientes a diversas Provincias de la República Argentina, como así también los Códigos de la Federación de Psicólogos y el de Contador Internacional, para su posterior análisis; seguidamente, se prosigue a seleccionar la muestra de la población, la cual implica a Egresados, Alumnos de 5^{to} año y Docentes de la carrera de Licenciatura en Recursos Humanos del IUA, junto con el envío de encuestas vía correo electrónico. En el diagnóstico de dichas metodologías se dispone de información relevante, para la elaboración de los Lineamientos mencionados anteriormente.



Glosario

A

Auditoría: examen crítico y sistemático que realiza una persona o grupo de personas independientes del sistema auditado, que puede ser una persona, organización, sistema, proceso, proyecto o producto.

Axiología: rama de la filosofía que estudia la naturaleza de los valores y juicios valorativos.

B

Bien común: aquello de lo que se benefician todos los ciudadanos o como los sistemas sociales, instituciones y medios socioeconómicos de los cuales todos dependemos que funcionen de manera que beneficien a toda la gente.

C

Código de Ética: Código que fija las normas tendientes a regular el comportamiento de las personas dentro de un determinado contexto, como ser el de una profesión, una empresa u organización, constituyendo una expresión formal de un sistema de normas, ordenado sistemáticamente y guiado por principios. Su objetivo fundamental es regular y establecer estándares de conducta para el comportamiento de las personas y entidades.

Código de Ética Empresarial: documento redactado voluntariamente por una empresa en el que se exponen una serie de principios que se compromete unilateralmente a seguir.



Código Deontológico: conjunto de normas y deberes dirigidos a un colectivo de profesionales, para guiar el ejercicio de su profesión desde una perspectiva ética, sustentados en principios y valores, persiguiendo los objetivos de asegurar la calidad en la actuación y la jerarquización de la profesión con responsabilidad social.

Colegio/Consejo Profesional: corporación de derecho público de carácter gremial integrada por quienes ejercen una profesión liberal y que suelen estar amparados por el Estado. En Argentina, por delegación de los Estados Provinciales los mismos, ejercen el control de la profesión principalmente el de la matrícula. El art. 37 de la Constitución de la Provincia de Córdoba le asigna la defensa y promoción de sus intereses específicos, con arreglo a los principios de leal, colaboración mutua y subordinación al bien común.

Consultor externo: es un profesional que provee de consejo experto en un dominio particular o área de experiencia.

CPCE: Consejo Profesional de Ciencias Económicas.

CPPC: Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba.

D

Deontología profesional: (rama de la ética) conjunto ordenado de deberes y obligaciones morales y éticas, que deben asumir los profesionales de una determinada materia.

Dilema ético: cualquier situación en donde los principios morales que guían a una persona no pueden determinar con claridad qué curso de acción es el correcto o incorrecto.

E



Epicureísmo: doctrina filosófica que defiende la búsqueda de una vida buena y feliz, mediante la administración inteligente de placeres, la huida de dolores y los vínculos de amistad entre sus afines.

Estoicismo: doctrina filosófica, que defiende el autodomínio, la serenidad y la felicidad de la virtud.

Ética: rama de la filosofía que estudia el bien y el mal y sus relaciones con la moral y el comportamiento humano.

Ética eudemónica: corriente de la ética, la cual considera que el principal motivo de la conducta del hombre es el anhelo de la felicidad puede ser personal (Eudemonismo individualista) o colectiva (Eudemonismo social).

Ética hedonista: es la naturaleza la que nos indica, mediante el placer o el dolor lo que es bueno y lo que es malo, todo lo que me agrada es moralmente bueno, y lo que no me agrada es moralmente malo. No hay reglas, debo guiarme por mi gusto.

Ética normativa: es la rama de la ética filosófica que estudia el conjunto de preguntas que surgen cuando se considera cómo se debe actuar moralmente; se encarga también de la formación y elaboración de las normas.

Ética prescriptiva: es una guía para tomar decisiones, además orienta los juicios al establecer moralmente lo que debe ser.

Ética profesional: conjunto de normas, en términos de los cuales se define como buenas o malas, las prácticas y relaciones profesionales, que permiten adecuar el trabajo profesional a la singular dignidad humana, tanto en su dimensión personal como social

Ética valorativa: postula que todo deber encuentra su fundamento en el valor y es la norma la que pone en práctica a los valores.



F

FACPCE: Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas. Constituye una asociación civil de los 24 Consejos Profesionales Provinciales del país, con el objetivo de propender a coordinar la acción de las mencionadas entidades, teniendo a su cargo la representación a nivel nacional e internacional y fijar las bases de una política profesional adecuada al momento histórico y a la realidad socioeconómica de la República.

Fe.P.R.A: Federación de Psicólogos de la República Argentina.

G

Gestión de recursos humanos: es el proceso administrativo, que consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una organización.

I

IFAC: Federación internacional de Contador Público Es la Organización Mundial de la profesión contable dedicada a servir al interés público, fortaleciendo la profesión y contribuyendo al desarrollo de economías internacionales. Está integrada por 179 miembros y asociados correspondientes a 130 países

Imperativo moral: mandamiento autónomo y autosuficiente, capaz de regir el comportamiento humano en todas sus manifestaciones.

J

Juicio moral: es una afirmación que contendrá términos tales como “bueno”, “malo”, “correcto”, “incorrecto”, “obligatorio”, “permitido”, etc., referidos a una



acción, una decisión o incluso también las intenciones de quien actúa o decide algo.

L

Licenciatura: grado académico que se obtiene al terminar una carrera universitaria de entre 4 y 6 años de duración.

Licenciado: Persona acreedora de una licenciatura universitaria.

M

Matricula: registro de determinados datos personales en un archivo con objeto de formar parte de alguna institución.

Moral: Conjunto de costumbres y normas que se consideran buenas para dirigir o juzgar el comportamiento de las personas en una comunidad.

N

Norma: Principio que se impone o se adopta para dirigir la conducta o la correcta realización de una acción o el correcto desarrollo de una actividad.

P

Principios éticos: reglas o normas de carácter general que orientan la acción de un ser humano.

Profesión: ocupación que requiere de conocimiento especializado, formación profesional, control sobre el contenido del trabajo, autorregulación, espíritu de servicio a la comunidad y elevadas normas éticas.

Profesional: persona quién ejerce la profesión.



S

Stakeholders: término inglés, usado para referirse a quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una empresa.

V

Valores: son principios éticos, creencias y reglas que regulan la gestión de la organización. Refleja la personalidad de la misma y, permiten crear las propias pautas de comportamiento.



Objetivos

➤ *Objetivo General*

Relevar información y criterios fundamentales a incluirse en un modelo de Código de Ética para el Licenciado en Recursos Humanos; el cual pueda brindar utilidad académica, a los futuros colegas y al CPCE de Córdoba.

➤ *Objetivos Específicos*

- Concientizar tanto a nivel académico como a colegas de la profesión, acerca de la importancia que conlleva contar con Lineamientos básicos de un Código de Ética para Licenciados en Recursos Humanos.
- Indagar normas y principios establecidos en el Código de Ética del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la provincia de Córdoba y de otras provincias.
- Analizar el Código de Ética del Contador a nivel Internacional, para determinar el contenido específico de un Código profesional.
- Examinar el Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la República Argentina, ya que la carrera de Licenciatura en Recursos Humanos del IUA presenta orientación psicosocial; permitiendo destacar aspectos sociales relevantes para el objetivo final.
- Establecer el quehacer profesional que contendría el Código de Ética del Licenciado en Recursos Humanos, en cuanto a criterios de acción y conducta.
- Contribuir como aporte al CPCE de Córdoba, desde la visión de los profesionales de la carrera de Licenciatura en Recursos Humanos, al momento que adopte la decisión de modificar su Código de Ética.



Alcance del Trabajo

➤ *Geográfico*

Si bien se tiene en consideración Códigos de diferentes provincias, el alcance del trabajo es provincial (Córdoba), para respaldar todo desempeño del Licenciado en Recursos Humanos en la práctica Profesional, y garantizar el bien a la sociedad.

➤ *Organizacional*

Como se propuso en el Objetivo General, se pretende trascender al nivel académico, realizándose encuestas a docentes, alumnos de 5^{to} año y egresados de Lic. en RRHH del IUA, con el fin de obtener la perspectiva de cada uno de ellos en cuanto a la relación Ética-Código de Ética. En el caso particular de los docentes, determinar si los Lineamientos que se propongan al final del trabajo, pueden ser material de debate en sus materias. Y en cuanto a los alumnos, brindarles la oportunidad de descubrir la importancia que conlleva el Código de Ética, para su desenvolvimiento profesional futuro.

➤ *Decisional*

Ser de utilidad a todos los Profesionales en RRHH como así también, para quienes ejerzan en el ámbito de otras provincias.

➤ *Pertinencia*

Con el objeto de obtener información necesaria para dicho trabajo, se dispone de acceso al CPCE de la Provincia de Córdoba y Buenos Aires; como también, a las diversas Federaciones y el CPPC. Conjuntamente, se tiene contacto con profesores, egresados y alumnos del último año del IUA, quienes brindaron sus puntos de vista referidos al tema.



Introducción

Desde sus comienzos, los Licenciados en Recursos Humanos se encontraron desamparados por ser una profesión relativamente nueva en el mercado laboral, por ello es que los avances logrados hasta la actualidad han sido sólo los primeros pasos de un recorrido de varias etapas; logrando finalmente la valorización de los mismos en la sociedad. A partir de ello, se posee conocimiento que las primeras acciones llevadas a cabo fueron por parte del IUA, al requerir que el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Provincia de Córdoba (CPCE) los incorpore, logrando la creación del Registro de Graduados con Títulos No Tradicionales en el año 2011 (Resolución N° 49/11).

Junto a ello, se destaca que debido a la existencia de un Código general para Profesionales de Ciencias Económicas, el Licenciado en Recursos Humanos debe registrarse bajo las normativas de éste; no obstante cabe destacarse que está dentro de las acciones futuras del CPCE reemplazar su Código de Ética – vigente desde 01/07/1985 – teniendo como base el Código de Ética Unificado de la FACPCE. El mismo fue aprobado por su Junta de Gobierno, en el año 2000, y adoptando luego por los Consejos Profesionales en Ciencias Económicas de otras provincias, pero al de Córdoba no le fue posible ponerlo a consideración. Esto se debe, a que un artículo de su Decreto Reglamentario 1676-A-49, que rigió hasta el mes de abril de 2012, establecía su tratamiento por una Asamblea Extraordinaria, requiriendo el voto afirmativo del 20% - por lo menos – del total de Inscriptos habilitados, que se transformó en un porcentaje inviable de alcanzar por cuanto el número de asambleísta debería superar la cantidad de 2.000 matriculados.

El 4 de Abril de 2012 se sancionó la Ley 10.051, la cual reemplazó el citado decreto, reduciendo el porcentaje mínimo al 5% en su artículo 10; la que a su vez prevé, que en el caso de que los votos afirmativos sean inferiores a ese 5%, la resolución de la



asamblea plebiscite, quedando firme con el voto favorable de más de la mitad de los efectivamente emitidos. Es decir, que el Consejo ya no tiene el impedimento para lograr el número mínimo, que le permita poner en consideración y aprobación la modificación de su Código de Ética.

Tal como se mencionó, a partir de la publicación de la Resolución 52/2014 con fecha del 25 de Agosto de 2014 por parte del Consejo Directivo del CPCE de Cba en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, queda habilitada la Matrícula para Licenciados en Recursos Humanos del IUA, cancelándose el Registro creado en el año 2011 (Resolución 56/11).

Al tener conocimiento de tal situación, se considera oportuno establecer contacto con el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Provincia de Córdoba; efectuándose encuestas a la Gerencia General y a empleados de las áreas de Matriculación y de Capacitación; debido a la confidencialidad demandada, sólo se hace mención del Contador Cazzola, Mario y el Licenciado en Administración Garrido, José - egresado del IUA -. Ante la información recogida, la mayoría opina que es relevante la necesidad de contar con los lineamientos de un Código de Ética para Licenciados en Recursos Humanos. De este modo, se concluye en la propuesta de elaborar dichos Lineamientos básicos desde la visión de los Profesionales en Recursos Humanos; aspirando a que la misma pueda constituir un aporte para el CPCE de Córdoba, al momento de concretarse la decisión de modificar su Código.

Para formalizar lo mencionado, dicho trabajo se basa en contenidos tanto del campo de la Ética como aquellas derivaciones específicas del mismo, referidas a la Ética Profesional. De igual modo, se recurre a fuentes de información provenientes del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Provincia de Córdoba y Buenos Aires, como de la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas, Federación Internacional del Contador Público y del Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba; con el objetivo de llevarse a cabo un análisis comparativo de sus respectivos Códigos de Ética.



Finalizando con la información recabada, se considera tener la capacidad para la elaboración de los mencionados Lineamientos básicos de un Código de Ética para el Licenciado en RRHH. Así mismo, se espera que el resultado final pueda tener utilidad tanto académica y ser adoptado en la práctica por docentes, egresados y alumnos de la carrera; como también ser un aporte para el CPCE de Córdoba, tal como se mencionó anteriormente.



Fundamentación

Teórica

“La poesía es una ética. Por ética me refiero a un código secreto de comportamiento, una disciplina construida y realizada de acuerdo a las capacidades de un hombre que rechaza las falsificaciones del imperativo categórico.”

Jean Cocteau



Ética y Moral

➤ *Definición de Ética*

Actualmente la Ética conlleva una mirada negativa, al pensar en algo que los demás hacen mal o juzgando las conductas de los mismos; reflejándose lo dicho como la Ética en la práctica cotidiana. De este modo, se deja de lado el valor de apostar por la Ética con una mentalidad positiva.

A pesar de esta visión, la sociedad misma fue cambiando y reclamando mejores estándares como resultado de profundas transformaciones, como lo es el paso de Organizaciones burocráticas – sujetas a normas estrictas y rígidas- a empresas más dinámicas y flexibles; las cuales requieren la delegación de responsabilidades en todos los niveles. Llevando esto a fomentar y emplear una mayor atención a cuestiones éticas en lo que refiere a necesidades y requerimientos sociales, consiguiendo subsistir y crecer en el mercado con alto compromiso por la comunidad.

A partir de lo mencionado, se procede a exponer los distintos pensamientos y la evolución del concepto de Ética; en principio, França (2002) sostiene que para los antiguos griegos la palabra Ética derivaba del concepto “éthos” con “ε” breve (épsilon): lo cual designaban lo que en castellano se entiende por “costumbre” o conductas no reflexivas, no racionales, o no voluntariamente elegidas. Es decir aquellas conductas y comportamientos repetidas por el ser humano, en la medida que son aceptadas por la sociedad; éstas no son resultados de una opción consciente y libre.

En contraposición los filósofos griegos sostenían que Ética provenía de la palabra “eéthos” escrita con “η” (etha), refiriéndose a las conductas que sólo pueden ser llevadas a cabo por los seres racionales y libres en tanto tales; como lo es la manera de actuar, coherente, constante y permanente del hombre, para realizar “lo racionalmente bueno”.



Así mismo, se habla de Ética como una rama de la filosofía, que tiene por objeto de estudio a la moral y las conductas humanas, reflexionando sobre el comportamiento moral de un grupo social en cuanto a su bondad o maldad.

Además se trata de una Ética prescriptiva, normativa o valorativa, la cual busca determinar cómo debe ser valorada la conducta del hombre, para promover los comportamientos deseables. De allí que existe una sentencia ética, que supone la elaboración de un juicio moral y una norma para señalar cómo deberían actuar los integrantes de una sociedad; estando ésta vinculada con lo honesto, lo justo y lo bueno.

Por otra parte se reflexiona sobre los Dilemas Éticos, los cuales suceden cada vez que dos deberes entran en conflicto; de acuerdo con las circunstancias un deber desplazará a otro, a pesar de que el desplazado habría sido cumplido si no hubiera existido conflicto alguno con el que finalmente prevaleció.

La diferencia entre un dilema moral y otra clase de problemas, es que en el dilema se ponen en juego ciertos valores; tales así que en la sociedad, históricamente se fundaron fuerzas normativas que se acompañaron o enfrentaron. Hoy por hoy se convive en un tipo de sociedad que está signada por la primacía de lo económico, sustentándose en la eficacia, el rendimiento y la competencia.

Por último, se trata de una sociedad regulada por un derecho positivo que, al reglamentar las relaciones sociales, establece normas y prohibiciones; de allí que no resulta fácil alcanzar coherencia en la vida, pero vale el esfuerzo de incorporar cierta práctica reflexiva tanto en calidad de Profesional como de persona.

➤ *Definición de Moral*

De acuerdo a los latinos la moral o moralidad tiene sus orígenes en la raíz “mos” o “mores”, cuya significación es “costumbre”. Por consiguiente dicha palabra concierne tanto el modo propio de actuar de los seres humanos racionales, en relación con lo bueno; como aquellas conductas que éstos repiten “de hecho” sin que sean esenciales



para su naturaleza racional. Tales comportamientos derivan de actos libres, al cual el sujeto debe adherirse voluntariamente.

La moralidad a su vez, es codificada de acuerdo a cada cultura, religión, grupo, u otro esquema de ideas; cuya función es la regulación del comportamiento de sus miembros, logrando así una mejor manera de actuar, de comportarse en comunidad y de esta forma contribuir al bienestar general.

Basándose en lo mencionado, se considera que la moral es una guía que lleva a los sujetos a actuar de una manera correcta, permitiéndoles saber qué se debe hacer en una situación concreta. Refiriéndose a una especie de orientación moral que ayuda a establecer aquello que es bueno o malo. De igual modo, estos comportamientos se reflejan dentro de la sociedad a la cual pertenecen como seres sociales; lo cual quiere decir que el hombre moral al relacionarse con los demás, de acuerdo a sus necesidades, tiene obligaciones de conducirse en beneficio propio y para con los demás. Se concluye que todo sujeto moral, inmerso en la sociedad, nunca debe perder el norte de su camino para proceder moralmente.

➤ *Orígenes de la Ética*

De acuerdo a lo relatado por el escritor español Ayllón (2011), el estudio de la Ética, en la Antigua Grecia, se remonta a los orígenes mismos de la filosofía.

Existieron grandes pensadores como Platón, que afronta la temática Ética en diversos lugares y desde contextos diferentes. Entre sus tratados más destacados, se encuentra “Gorgias”, en donde busca superar el hedonismo y la ley del más fuerte. En el “Fedón”, evidencia la importancia de lo que exista tras la muerte para regular el propio comportamiento. Así como también en “La República”, aborda conjuntamente la Ética individual (desde la perspectiva de una justicia dentro del alma) y la Ética pública.

Por otro lado, Aristóteles en su obra “La Ética nicomaquea”, se basa en la premisa de que todo ser humano busca la felicidad (Ética eudemónica). Para dicho filósofo el bien,



que es lo mismo que la perfección de un ser o la realización de las capacidades, es cumplir su función propia de aquello que sólo él puede realizar.

Al mismo tiempo, en otras de sus obras, Aristóteles releva las opiniones de sus contemporáneos al respecto, y comprueba que todas parecen estar de acuerdo en que el objetivo supremo del hombre es vivir bien y ser feliz. Para éste, la vida feliz (plena) es la que permite realizar la actividad superior (contemplación), teniendo una suficiente autonomía (bienes materiales, salud).

Igualmente afirma, que sólo son morales las acciones en las que se puede elegir y decidir qué hacer; en cambio, no son morales ni inmorales las acciones padecidas, compulsivas o forzosas. Lo que es moral, actuando de modo correcto, es la acción que depende de la voluntad. En tanto, la forma correcta de actuar depende del ámbito de acción y, en parte está pautada por las costumbres de la comunidad a la que se pertenece y se aprende con la educación; es decir, que cuando se actúa de acuerdo con estas pautas, se vive bien y se es virtuoso.

Es importante destacar que Aristóteles “no sólo fundó la Ética como disciplina filosófica sino que, además planteó la mayor parte de los problemas que estudiaron los filósofos morales, como la relación entre las normas y los bienes, y la relación entre la Ética individual y la Ética social”. (Caputo, 2007. Pág. 147)

Se hace mención también de los filósofos Estoicos y Epicúreos, los cuales afrontaron la Ética proponiendo teorías morales basadas en principios opuestos, tales como la virtud y la vida con moderación (estoicismo), y la búsqueda del placer (epicureísmo). Es así que la Ética hedonista, sostenida por Epicuro y su escuela, propone alcanzar el placer (hedoné) y evitar el dolor; para éstos, el sujeto logra la plenitud moral en el equilibrio entre las pasiones y la satisfacción. Además, tal pensador parte de que la felicidad se consigue cuando se eliminan el temor, el dolor, la pena y la preocupación; es decir, la felicidad se alcanza con una vida dichosa y placentera.



Por último, Mill se proclamó el primero en utilizar la Ética utilitarista; “la cual tiene como fin la utilidad, afirmando que un acto es moralmente bueno cuando procura una utilidad tanto para el individuo como para la sociedad en la que está inmerso. Dicha teoría propone que el criterio para determinar si una acción es moral o no, es el principio de mayor felicidad; para el cual, una acción es moral de acuerdo con sus consecuencias. Es decir, que se trata de no interferir en la libertad de los demás. Por lo tanto “lo útil pasa a ser lo que en el cálculo de beneficio brinda mayor libertad a un mayor número de personas.” (Caputo, 2007. Pág. 148)

➤ *Diferencias entre Moral y Ética*

De acuerdo a las discrepancias que se presentan, la Ética estudia qué es lo moral, cómo se justifica racionalmente un sistema moral y, cómo se ha de aplicar posteriormente a nivel individual y a nivel social. Por ello es que se diferencia de ésta, debido a que reflexiona racionalmente sobre los diversos esquemas y fundamentos de los juicios morales. A partir de ello, su finalidad es la de encontrar principios racionales que determinen las acciones éticamente correctas y las incorrectas; es decir, busca principios absolutos o universales, independientes de la moral de cada cultura.

Por otro lado la moral tiene que ver con el nivel práctico o de la acción y, trata de responder a la pregunta ¿Qué debo hacer?; en suma es el conjunto de valores, actitudes y conductas asumidos y vividos por individuos o grupos, por lo que entonces se la considera una dimensión subjetiva y práctica. En cambio, la Ética se relaciona con el nivel teórico o de la reflexión, dimensión objetiva, tratando de responder a preguntas del tipo ¿Qué es la moral? ¿Cómo se fundamenta? y ¿Cómo se aplica la reflexión a la vida cotidiana?.

A modo de síntesis, se presenta el siguiente cuadro explicando brevemente las diferencias mencionadas entre ambos conceptos:



Ética	Moral
Es una disciplina académica que se ocupa de formular sistemáticamente cuáles deberían ser las obligaciones morales respecto a los demás y al ambiente. Parte de la Filosofía o Filosofía Moral.	Son múltiples las prácticas o “tradiciones” morales vividas por individuos o grupos.
Hay diversas “teorías” éticas que intentan fundamentar lo que es obligatorio para el ser humano.	Hay individuos que tienen su propia valoración sobre el deber moral que quieren poner en práctica. Hay grupos que tienen sus tradiciones morales teórico – prácticas: <ul style="list-style-type: none">- Basadas en prácticas profesionales (médicos, militares, farmacéuticos, entre otros).- Basadas en la fe religiosa (Cristiana, Islámica).
Su objetivo es teórico: fundamentar sobre “lo que se debe hacer” en las interacciones de unos con otros.	Tiene dimensión fundamentalmente práctica: lleva a la decisión subjetiva del individuo (lo que él se propone como deber) lleva a una decisión corporativa (lo que nuestra profesión considera como sus deberes).
Documento emblemático: “Declaración Universal de Derechos Humanos”.	Documentos característicos “Códigos de ética – moral profesional”, “Códigos de



	conducta empresarial”.
Alcance: el conjunto de las interacciones humanas independientemente de dónde se desarrollan.	Alcance: los comportamientos particulares de un grupo determinado.

(França, 2011. Pág. 39)

De acuerdo a los conocimientos adquiridos en el transcurso de la carrera, y tomando como apoyo lo expresado anteriormente, tanto la Ética como la moral son conceptos diferentes. Sin embargo no se niega la relación que existe entre ellos, siendo la Ética la teoría explicativa de la moral; ya que no existe aquella universalmente aceptada. Es, entonces la Ética quien compara y explica los diferentes factores sociales o religiosos que dieron lugar a distintos sistemas morales; conformando las normas que regulan el comportamiento.



Ética y Deontología Profesional

➤ *Definición de Profesión*

Se denomina profesión a la actividad personal puesta de manera estable y honrada al servicio de los demás, como en beneficio propio. La misma es impulsada desde la propia vocación y, de la dignidad que le corresponde a la persona humana.

El Profesional debe ejercer su función desde la más estricta honradez y fidelidad a los principios éticos. Conjuntamente, toda profesión requiere de habilidades y conocimientos especializados para el buen desempeño, formación profesional, control sobre el contenido del trabajo, autorregulación, y elevadas normas éticas. De allí que la “profesión” debe poseer al menos las siguientes condiciones:

- Un cuerpo de conocimientos común.
- El establecimiento de estándares de desempeño.
- La existencia de una organización profesional representativa.
- Otorgamiento de matrícula.
- Reconocimiento externo de la profesión.
- Un Código de Ética.

Por otra parte este término no se reduce sólo a una relación Cliente – Profesional; sino que además, constituye una función social y tiene su razón de ser Ética al constituir un servicio al conjunto de la sociedad; siendo su fin principal colaborar con el desarrollo social.

➤ *Ética Profesional*

De acuerdo a lo descrito en el Curso Ética y Desarrollo del Programa IPI de la Facultad de Ingeniería de la UCV (2011), la Ética profesional se define como aquella



disciplina que pretende regular las actividades que se realizan en el marco de una profesión; estableciendo principios, tales como el de la solidaridad, eficiencia, responsabilidad de los hechos y sus consecuencias y, el de equidad.

En este sentido según el Código de Ética Unificado, la Ética profesional puede ser concebida como el arte de ejercer la profesión, que permite adecuar el trabajo profesional a la singular dignidad humana tanto en su dimensión personal como social. En lo individual, cada Profesional se construye así mismo; y en lo social contribuye a la conformación de la identidad de la comunidad profesional. Es decir, que todas las profesiones, independientemente de su rama o actividad, deben llevarse a cabo de la mejor manera posible, sin generar daños a terceros ni buscar exclusivamente el propio beneficio de quien las ejerce.

En base a ello, se puede decir que esta temática estudia las normas vinculantes recogidas por la Deontología profesional, estableciendo que la Ética profesional puede estar, en cierta forma, en los Códigos deontológicos que regulan una actividad profesional.

➤ *Deontología Profesional*

Etimológicamente, este término procede del griego “deontos”, que significa deber; y “logía” que hace referencia al estudio; esto quiere decir, el tratado sobre el deber.

Ampliando, la Deontología es la teoría normativa que se ocupa del estudio de las normas morales y los fundamentos del deber que tendrán que seguir y observar los Profesionales de cada ámbito; es decir que existen ciertas acciones que deben ser realizadas, y otras que no deben ser realizadas, más allá de las consecuencias positivas o negativas que puedan traer. A partir de ello se presenta una serie de principios y reglas de cumplimiento obligatorio, destinadas a regular y guiar a la actividad profesional.

Una característica fundamental según la Lic. Degiorgi (2009), es que la Deontología profesional tiene un fuerte componente de autorregulación, entendida en un



sentido colectivo. Con ello se afirma por un lado, que es el propio colectivo profesional quién determina tales normas y se encarga de recogerlas por escrito en los Códigos deontológicos, a través de una Asamblea Extraordinaria de Matriculados, convocada a tal fin. Por el otro lado, son los Colegios y Consejos profesionales quienes procuran mantener, promover y defender la Deontología; así como también vigilan el cumplimiento de determinados niveles de exigencia, competencia y calidad en el desempeño del trabajo de sus colegiados.

De esta manera se concluye que dicho término, busca un equilibrio entre un determinado estilo de vida moral y un alto nivel de profesionalidad técnico – científico.

➤ *Diferencias entre Ética y Deontología Profesional*

Cabe distinguir que la Deontología profesional se refiere al tratado sobre el deber del profesional; en cambio la Ética profesional incluye, no sólo los deberes sino todo aquello que compete a sus derechos y virtudes.

Además la Ética sugiere aquello que es deseable y condena lo que no debe hacerse, mientras que la Deontología cuenta con las herramientas administrativas para garantizar que la profesión se ejerza de manera ética.

Asimismo, dicha Ética es la disciplina que estudia los contenidos normativos de un colectivo profesional, es decir, que su objeto de estudio es la Deontología profesional; mientras que la Deontología profesional es el conjunto de normas vinculantes para un colectivo profesional.



Ética de Principios básicos

Según França (2002), la Ética Personalista es un grupo de teorías que afirman que entre los valores éticos existe un valor ético supremo, la dignidad de la persona humana tomada como fin y nunca como medio. En base a ello los principios se pueden definir, como aquellos imperativos categóricos y formales de primer orden que:

- Ayudan a entender lo que implica defender en cualquier tiempo y espacio la dignificación de la persona humana.
- Ayudan a iniciar el proceso de la acción moral humana, actuando como “caminos” o “vías” por las cuales debe transcurrir el razonamiento o discernimiento ético para poner en práctica el valor ético máximo (dignificación de la persona).

A partir de esto, se llega a que los principios básicos de la Ética son aquellos “caminos o “vías” que posibilitan, que el valor supremo se defienda y acreciente en su realidad.

Por otra parte dicho autor afirma, que los principios éticos básicos interactúan entre sí, manifiestan, revelan y muestran cómo debe ponerse en práctica la dignificación de la persona humana.

➤ *Tres Principios Éticos básicos en la Ética Profesional*

El ser humano es un ser en relación, y por ello la Ética siempre hace referencia a la relacionalidad humana. Desde esta perspectiva, tres son las principales del ser humano: personal (consigo mismo), interpersonal (con los demás), social (como sociedad y en la sociedad). A partir de estas, se pueden encontrar tres principios éticos básicos formales:



- Autonomía: “el concepto moderno, surge principalmente con Kant, quien da a entender que es la capacidad del sujeto de gobernarse por una norma que él mismo acepta como tal sin coerción externa. Por este hecho de poder gobernarse, el ser humano tiene un valor que es el de ser siempre fin y nunca medio para otro objetivo que no sea él mismo. Él autor sostiene que esta aptitud, es la raíz del derecho a ser respetado en las decisiones que una persona toma sobre sí misma, sin perjudicar a otros.

Por otro lado Stuart Mill, como representante del utilitarismo, sostiene a la autonomía como “ausencia de coerción sobre la capacidad de acción y pensamiento del individuo”. Entonces interesa que el sujeto pueda hacer lo que desea, sin impedimentos.

Considerando a ambos filósofos, se plantea tanto una similitud como diferencia entre ellos. Coinciden en que la autonomía tiene que ver con la capacidad del individuo de auto-determinarse, ya sea porque por propia voluntad cae en la cuenta de la ley universal (Kant), o porque nada interfiere con su decisión (Mill).

En cambio, sus planteos difieren en que Mill insiste más en lo que de individual tiene la autonomía, que en su universalidad, aspecto que es fundamental en Kant.” (França, 2002. Pág. 67- 68)

- Beneficencia o maleficencia: “obligación de actuar en beneficio de otros, promoviendo sus legítimos intereses y suprimiendo prejuicios. Desde la práctica ética, lo primero que hay que buscar es el deber de no perjudicar, es decir, sería el mínimo deber deseable”.

Este principio cuenta con tres niveles de obligatoriedad, en lo que tiene que ver con la práctica profesional:

1^{er} Nivel: debo hacer el bien al menos no causando el mal o provocando un daño. Todo ser humano, tiene el imperativo ético de no perjudicar a otros intencionalmente.



2^{do} Nivel: debo hacer el bien ayudando a solucionar determinadas necesidades humanas. Se debe responder a las demandas de ayuda de los clientes a partir de sus conocimientos y habilidades.

3^{er} Nivel: debo hacer el bien a toda persona. Responder a la necesidad que tiene una persona de ser beneficiada en la totalidad de su ser, haciendo todo aquello que aumente en ella su vida de relación con los demás, su capacidad de vivir consciente y libremente de acuerdo a sus valores y deseos.” (França, 2002. Pág. 62- 63)

- Justicia o equidad: “siguiendo la enseñanza de Rawls, el Principio de Justicia es aquel imperativo moral que nos obliga a lo siguiente:
 - Igual consideración y respeto por todos los seres humanos: implica no discriminar, es decir, respetar que toda persona tiene derecho a ser tratada en igualdad de condiciones con respecto a otro ser semejante a él; por otro lado, se requiere de la búsqueda eficaz por la igualdad de oportunidades en cuanto a acceder a la satisfacción de las necesidades básicas de toda persona.
 - Principio de justicia: sólo es éticamente justificable aceptar diferencias de diverso tipo entre los seres humanos, si esas diferencias son las menores humanamente posibles y las que más favorecen al grupo más desfavorecido. “Todo ser humano tiene derecho a la igual consideración y respeto”.” (França, 2002. Pág. 72)

➤ *Interrelación de los principios en la práctica profesional*

“El respeto por la Autonomía, el principio de Hacer el bien y el de Justicia, indican los deberes primarios de todo ser humano y los derechos inalienables de cada persona y de los pueblos. Se aplican también a toda práctica profesional, considerándose la trinidad de los tres principios para que se pueda entablar una adecuada relación ética entre el Profesional, la persona y la sociedad; además, para poder vincularse en la práctica



concreta, el sostén, la protección y el acrecentamiento del valor ético supremo, que es la dignidad de la persona humana en sus tres dinamismos esenciales: incremento de la conciencia, la autonomía y la comunitariedad.” (França, 2002. Pág. 72 – 73)



Principios, normas y valores

➤ *Principios*

Los principios éticos pueden definirse como aquellos imperativos morales, categóricos y formales, que en primer lugar ayudan a entender lo que implica en cualquier tiempo y espacio, la dignificación de la persona humana; en segundo lugar, contribuyen a iniciar el proceso de la acción humana, en orden a defender e incrementar la realización del valor ético máximo.

Por tanto el cometido de la Ética, lleva a descubrir pautas para emitir el juicio de valor sobre un acto concreto en lo que se refiere a su contenido; para ello es importante basarse en la propia subjetividad, y someterse a principios que derivan de su naturaleza, y le ofrecen criterios válidos.

A partir de estos principios éticos generales – principios normativos en el sentido moral y principios de la conducta- en los que el hombre está directamente implicado, se podrá llegar a normas morales más concretas, las cuales están contenidas en un Código de Ética.

Por consiguiente, se exponen los principios fundamentales que contribuyen al desarrollo de la persona:

- Principio personalista: es un referente universal, que postula el respeto a la dignidad humana por sobre todas las cosas; considerando que toda persona es siempre un valor en sí misma, por sí misma y exige ser considerada y tratada como tal. Como aspecto negativo, el individuo no puede ser utilizado sólo como medio, objeto, ni alguna finalidad utilitaria.

Según Fitte, el respeto que se les debe a las personas constituye el primer escalón, como primer paso del principio personalista; el cual implica, una forma



concreta de defender y promocionar la dignidad de los individuos, tratándolos como seres únicos e irremplazables independientemente de sus conductas.

El segundo escalón, pone énfasis en la promoción de la persona. “Es un orden que se puede llamar maximalista y que consiste no sólo en el respeto de los derechos humanos, sino en satisfacer en la medida de lo posible las necesidades objetivas de la persona en lo que se refiere a bienes materiales, culturales y espirituales.” (Debeljuh, 2004. Pág. 184-187)

- Principio del bien común: “No es la suma de los bienes individuales sino aquel bien indispensable para el pleno desarrollo perfectivo de las personas que se alcanza con el aporte de todos. Es necesaria, una unión y colaboración entre las personas en la búsqueda de este objetivo compartido.” (Debeljuh, 2004. Pág. 200)

Es decir que el bien común o social no se contrapone al bien personal, sino que se entrelaza con él, lo potencia y desarrolla.

La orientación de este bien, se articula con otros dos principios:

- Principio de solidaridad: “la solidaridad está unida a la sociabilidad humana como un aspecto de la comunión interpersonal y, lleva a sentirse inclinado a ayudar a las necesidades de los demás por el sólo hecho de ser personas. Es la firme y perseverante determinación de comprometerse en la búsqueda del bien común, es decir, el bien de todos y cada uno de los individuos de la sociedad.” (Debeljuh, 2004. Pág. 202)

- Principio de subsidiariedad: “la subsidiariedad justifica el derecho de actuar libremente en aquello (el sujeto o la empresa) en que se tiene capacidad de actuación, quedando para el Estado una labor de apoyo o de suplencia en aquellos ámbitos en los que el sujeto o la empresa no puede actuar eficazmente”. (Debeljuh, 2004. Pág. 203-204)



- Principio de equidad: se trata de un valor que lleva a respetar los derechos de cada individuo, es por eso que muchas veces se lo asocia con el principio de legalidad.

En los Códigos de Ética, se suele fijar como principio ético fundamental el estricto cumplimiento de las normas legales; las mismas sostienen el valor de equidad al momento de llevar a cabo procesos de intercambio y en la relación con los distintos stakeholders, poniendo en juego otros valores como la confianza, la honestidad y la calidad.

- Principio de fidelidad a las responsabilidades concretas: “apunta a que cada persona cumpla con su deber, en función del lugar que le corresponde, a fin de aportar su esfuerzo para el logro del bien común. Este principio lleva, por un lado, a la coherencia entre el yo personal y sus acciones y, por el otro a alcanzar la armonía necesaria entre los propósitos de cada uno y las acciones que realiza”. (Debeljuh, 2004. Pág. 217)

Con respecto al papel que le toca desempeñar a cada uno dentro de la sociedad, lleva consigo dos requisitos racionales básicos:

- Un cierto grado de concentración y compromiso.
 - La elección de los puntos en los que uno se debe concentrar, tomando en cuenta los talentos y oportunidades característicos de cada quien.
- Principio de confidencialidad: “se basa en uno de los bienes humanos que reclama el conocimiento de la verdad y está unido a la veracidad – lleva a buscar y decir la verdad, evitando toda mentira o engaño al que tiene derecho a conocerla-”. (Debeljuh, 2004. Pág. 220)

La confidencialidad cumple un rol destacado en las relaciones dentro y fuera de la organización y, junto con la veracidad, son un aspecto fundamental de la honestidad profesional y empresarial. Es por eso que en los Códigos de Ética, se prohíbe expresamente engañar y hacer uso inapropiado de la información,



ya que es un modo de atentar contra la libertad de las personas. “La información confidencial es parte del secreto profesional y no divulgarla ni aprovecharse de ella es un deber de fidelidad inherente al cargo.” (Debeljuh, 2004. Pág. 221)

- Principio de profesionalidad: “lleva a que todos aquellos que desempeñan una profesión tengan la obligación de responder ante la sociedad por el ejercicio de sus tareas con un elevado nivel de competencia, tanto técnico como también moral; permitiéndole alcanzar una meta de crecimiento humano, profesional y económico superior al que una persona podría conseguir individualmente.

A su vez, se enmarca dentro de una concepción humanista de la empresa, que lleva a considerarla como una comunidad de personas al servicio de la educación en las virtudes. Melendo presenta los tres requisitos que debe reunir un trabajo para que llegue a ser perfectivo de la persona:

- Que sea bueno en sí mismo.
- Que se encuentre realizado con la máxima perfección.
- Que lo engendre una motivación trascendente de servicio a los demás”. (Debeljuh, 2004. Pág. 224)

Por otro lado este principio se relaciona con el valor integridad, que aparece muchas veces en los Códigos Éticos entendiéndose como la coherencia que se reclama a las personas para que no haya diferencias entre su pensar, decir y actuar; siendo éste otro aspecto de su personalidad.

Se debe agregar, por otro lado, los principios de libertad y responsabilidad los cuales son determinantes para el accionar de las personas:

- Libertad: hace referencia a la facultad del hombre que le permite decidir si llevar a cabo una determinada obra o no; y como ser humano no sólo es libre sino que también debe ser responsable de sus actos. Luego desde un punto de vista ético, la libertad humana se puede definir como la “autodeterminación



axiológica”; lo cual significa que una persona libre se convierte, por ese mismo hecho, en el verdadero autor de su conducta, pues él mismo la determina en función de los valores que previamente ha asimilado. Para que esta libertad axiológica se pueda manifestar, se debe conocer el valor elegido y apreciarlo en cuanto a tal.

Al hablar de libertad existen dos formas de clasificarla:

- Libertad Interior: es la facultad de elegir cómo se va a obrar.
- Libertad Exterior: es comportarse del modo que se ha elegido, de llevar a los hechos tal decisión.

Una persona puede tener libertad interior pero no exterior. Asimismo, la libertad interior no tiene sentido sin alguna medida de libertad exterior, que permita traducir en hechos las elecciones.

Desde el punto de vista ético lo más importante es la libertad interior, ya que las personas son éticamente valoradas por las decisiones que toman; y en menor medida por los resultados exteriores, que no dependen totalmente de ellas.

- Responsabilidad: se trata de un valor que está en la conciencia de la persona, permitiéndole reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos; pero una vez que se llevan a cabo las acciones (plano ético), se establece la magnitud de ellas y de cómo afrontarlas de la manera más positiva e integral, cumpliendo con obligaciones en todas las áreas éticas o en tantas como sea posible.

Por lo tanto, la persona responsable es aquella que actúa conscientemente siendo la causa directa o indirecta de un hecho ocurrido; y está obligada a responder por alguna cosa o individuo. Al igual que debe cumplir con sus obligaciones o poner cuidado y atención en lo que hace o decide.



➤ *Relación entre Libertad y Responsabilidad*

A partir de la libertad interior, base del comportamiento moral, una persona puede elegir lo que va a realizar más allá que en la práctica no pueda ser llevado a cabo; de igual modo se es responsable de las elecciones tomadas. Con esto la libertad hace posible la responsabilidad, dado que los individuos son causa de los actos que efectúan.

➤ *Principios éticos de la Persona*

“El criterio ético fundamental a este nivel, es que toda opción y todo acto de la persona conduzca a su plena realización como tal. Se trata de descubrir y asumir el verdadero sentido de la propia existencia, desarrollando y explicitando su ideal para consigo mismo, todo lo cual lleve al máximo desarrollo armónico de sí mismo en todas sus dimensiones.” (França, 2002. Pág. 161)

➤ *Principios éticos de la Sociedad*

“En este apartado, las cuestiones éticas fundamentales hacen referencia a que la sociedad sea personalizante, es decir, que promueva el pleno desarrollo de cada miembro. Esto implica el promover siempre el bien común de la propia sociedad; asumiendo un propio modelo de desarrollo armónico y globalizante, y descartando todo lo que suponga la reducción arbitraria del conjunto de los intereses de un sector.” (França, 2002. Pág. 173)

➤ *Normas*

Las normas éticas constituyen imperativos morales imprescindibles para que los principios se puedan poner en práctica, pero no son verdaderas o falsas sino que serán adecuadas o inadecuadas. Tales, pueden ser de carácter fundamental o de carácter particular.

Se consideran normas fundamentales aquellas que son condición indispensable en cualquier relación interpersonal; pudiéndose encontrar las normas de:



- Veracidad: “obliga a informar la verdad e implica que ésta debe ser siempre la pauta moral normal a seguir en toda práctica profesional. Dentro de la misma, puede incluirse la obligación de los Profesionales de informar adecuadamente a la persona, para que ésta pueda hacer un consentimiento válido ante todo procedimiento que ellos vayan a emplear; el cual sería el instrumento formal para que el sujeto pueda ejercer su derecho a la autonomía o a la decisión de su propia voluntad.” (França, 2002. Pág. 186)
- Fidelidad: “es aquella que obliga al Profesional a cumplir los acuerdos consentidos entre él y la persona, siendo una forma de fidelidad de las promesas. A partir de esto, el acuerdo válido entre un profesional y un cliente encierra una promesa implícita de que el profesional va a ser una serie de pasos en orden a ayudarlo al individuo, a ejercer su autonomía; implicando además para el profesional la obligación de no abandonar arbitrariamente a la persona, una vez que se ha entablado dicho acuerdo.” (França, 2002. Pág.186)
- Confidencialidad o Secreto Profesional: “derecho de la persona a disponer y a decidir sobre toda aquella información que le compete a ella misma, el cual debe cumplirse hasta tanto no entre en conflicto con el deber que toda persona tiene, de no perjudicar a nadie. El Profesional, es un mero custodio de ese derecho, y no puede disponer a su antojo de las informaciones que él conoce de las personas.
Se considera un criterio básico para la toma de decisión ética, cuando una norma entra en conflicto con alguno de los tres principios claves de la relación profesional-persona, cobra primacía y sede la norma.” (França, 2002. Pág. 185)

Por el contrario existen las normas particulares, que son aquellas que sólo tienen aplicación en ciertas circunstancias.



Aplicando dichas normas a la práctica profesional, para los Profesionales la relacionalidad típica es la interpersonal, por lo que le corresponde las normas fundamentales anteriormente mencionadas.

➤ *Valores*

Los mismos, se valen de principios que permiten orientar el comportamiento en función de conseguirlos o hacerlos presentes. Además según Scheller, se los clasifican como entes a los cuales no se puede permanecer indiferentes, ya que generan la adhesión o rechazo de las personas; para preferir, apreciar y elegir cosas o comportamientos en lugar de otros.

Desde el punto de vista de la persona, los valores son escogidos como decisión propia de cada ser, permitiéndoles defenderse y crecer en su dignidad; es por ello que se los define como fuente de satisfacción y plenitud, mediante los cuales se reflejan intereses, sentimientos y convicciones más importantes. Por lo tanto, éstos se traducen en pensamientos, conceptos o ideas, apreciándose en mayor medida el comportamiento.

Por otro lado, abarcando a la sociedad, se afirma que los valores son la base para vivir en comunidad y relacionarnos con las demás personas, ya que permiten regular la conducta para el bienestar colectivo y una convivencia armoniosa. De este modo, es que existen aquellos universalmente aceptados como lo son la amistad, amabilidad, confianza, cooperación, fidelidad, generosidad, honradez, igualdad, justicia, lealtad, libertad, paciencia, patriotismo, perseverancia, entre otros.



Código de Ética

➤ *Definición de Código de Ética*

Coincidiendo con Melendo, un Código de Ética es la expresión formal de un sistema de normas ordenado sistemáticamente y guiados por principios; que tienden a regular el comportamiento de las personas, dentro de un contexto o materia determinada.

A partir de la década del 60, los Códigos de Ética empresariales comenzaron a tener vigencia dentro de las corporaciones; sin embargo, su incorporación fue imitada por algunas en tanto que por otras tuvo un fuerte cuestionamiento, por tratarse de una expresión formal o no cumplida. A pesar de ello, la existencia de un Código de Ética establece el valor de la Ética para la empresa; es así que, actualmente, las organizaciones muestran un mayor compromiso por la Ética manifestándolo a través del establecimiento de un Código.

En cuanto a los Códigos Éticos Profesionales, la finalidad que tienen es explicitar la dimensión estrictamente moral de una profesión, guiándolo hacia lo que se puede o no hacer en ciertas circunstancias. Del mismo modo los Códigos suponen una normativa interna de cumplimiento obligatorio; y reúnen las siguientes características:

- Se consideran completos y autosuficientes.
- Disposiciones ordenadas, depuradas y sin contradicciones.
- Una mera recopilación de normas.

Se reflexiona sobre la incorrecta interpretación que puede existir al momento de regirse el profesional, a través de un Código de Ética; con ello se quiere decir que está presente el riesgo de que la responsabilidad moral se reduzca a cumplir únicamente lo que está explícitamente prescripto o prohibido en los Códigos. Así mismo, puede coexistir



la tendencia de darle importancia a ciertos principios morales, dejando de lado a los demás.

Por otro lado en la relación Profesional-Empresa, se propone un análisis sobre la crítica de la visión utilitarista de los Códigos; en lo que respecta a la imposición de los valores morales por parte de la empresa, implicando un carácter estrictamente normativo derivado de los Códigos. Frente a esto se sugiere que la empresa, al momento de implementar su propio Código de Ética, lo lleve a cabo mediante un proceso de colaboración y compromiso para con los empleados; en donde los mismos se sientan identificados y en conformidad, para que el Código establecido pueda ser aplicado en la práctica.

En lo que respecta a la relación de Profesional con el Estado, éste tiene a su cargo la responsabilidad de encuadrar, a través de normas legales apropiadas, los campos, cuestiones e incumbencias que corresponden a las diferentes profesiones, comprendidas en un Código de Ética. A su vez dicho ente, debe tomar los recaudos necesarios para ejercer el control sobre la actividad de los profesionales; con la finalidad de preservar el bien común.

El Estado como autoridad suprema tiene, dentro de sus actividades (las cuales requieren un conocimiento y capacidad previa) la responsabilidad y obligación de regular el cumplimiento de los Códigos de Ética, establecidos por los Consejos/Colegios profesionales; a fin de preservar a la sociedad de actos que le causen perjuicio.

Por último hoy en día, tras la globalización presente, los Clientes demuestran altos niveles de exigencias en cuanto a los servicios que requieren; consecuentemente, esto implica que los Profesionales de Recursos Humanos posean un conocimiento profundo y mucha experiencia en el sector, añadiendo valor en su accionar.

Adicionalmente, la existencia de un Código de Ética posibilita a los Profesionales entender de forma activa las necesidades anticipadas y asignarle alta prioridad a la satisfacción de los consumidores. Por esta razón los Códigos actúan como instrumentos



que admiten establecer normas, principios y valores que permitan a los Profesionales superar las expectativas de los clientes, definir y evaluar su obrar en términos de fiabilidad, certeza y empatía; así como también resolver sus problemas.

➤ *Consejos y Colegios Profesionales*

Por definición de Colegios Profesionales se entiende que los mismos son corporaciones de derechos públicos amparadas por la ley y reconocidas por el Estado con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, en los que se encuentra la ordenación del ejercicio de las profesiones (entes paraestatales: personas de derecho público de carácter no estatal).

En tanto refiriéndose a Córdoba, como en varias Provincias más, los Consejos y Colegios Profesionales tienen rango constitucional. En la Constitución de Córdoba, a partir de su reforma de Septiembre de 2001, en su artículo 37 establece que: “La Provincia puede conferir el gobierno de las profesiones y el control de su ejercicio a las entidades que se organicen con el concurso de todos los Profesionales de la actividad, en forma democrática y pluralista conforme a las bases y condiciones que establece la Legislatura. Tienen a su cargo la defensa y promoción de sus intereses específicos y gozan de las atribuciones que la ley estime necesarias para el desempeño de sus funciones, con arreglo a los principios de leal colaboración mutua y subordinación al bien común, sin perjuicio de la jurisdicción de los poderes del Estado”.

Es por ello que los Consejos y Colegios profesionales, que tienen a su cargo – por ley - el otorgamiento de las matrículas profesionales, que se denominan “Entidades deontológicas”, deben promover y defender la Deontología; vigilando el cumplimiento de determinados niveles de exigencia, competencia y de calidad en el desempeño del trabajo de sus colegiados.

A su vez, entre sus objetivos se contempla la ordenación del ejercicio de las profesiones, la representación exclusiva de las mismas y, la defensa de intereses profesionales de sus miembros asociados, siempre subordinados al bien común.



Asimismo, se señala que estas entidades deontológicas deben velar por el cumplimiento de una buena labor profesional, donde la práctica ética del trabajo se constituye como uno de los principios comunes que ayudan a definir los estatutos de cada corporación; simultáneamente poseen la atribución de aprobar las normas que reglamentan el ejercicio profesional. Entre ellas, las normas éticas, que son esenciales al quehacer profesional, tanto para sus matriculados como para la sociedad en su totalidad.

Además, según lo expresado por Nedel (2010) cada Provincia posee un Consejo Profesional que según el artículo 21 de la Ley 20.488, establece funciones y atribuciones; dentro de las últimas se destacan las siguientes:

- Hacer cumplir y cumplir con las disposiciones de la Ley 20.488 y todas las que estén relacionadas con el ejercicio de la profesión.
- Llevar el registro de las respectivas “matrículas”, su otorgamiento y control dentro del marco legal de su jurisdicción.
- Formar y bregar por las actividades y el ejercicio que hacen a las Ciencias Económicas, promoviendo la solidaridad entre sus miembros.
- Promover y propender el cumplimiento de los principios éticos que rigen el ejercicio profesional, combatiendo el ejercicio legal.

En caso particular se hace mención de la Federación Argentina de Consejos Profesionales (FACPCE), la cual es una entidad de tercer grado que nuclea a los 24 Consejos Profesionales de Ciencias Económicas del país; fundada en Julio de 1973 tras la XI Convención del Chaco, cuyo lema “Nuevos horizontes de la Profesión”. Dentro de sus órganos de conducción se encuentran, la Asamblea y la Junta de Gobierno quienes le brindan a cada Consejo la posibilidad de tener un voto; obteniéndose como resultado una respuesta vigorosa a la creciente complejidad de la problemática profesional, articulando la autonomía de los Consejos adheridos con la creación de un instrumento de coordinación y de intercambio de experiencias que, puesto al servicio del bien común posibilitan realizar, con autoridad y jerarquía la ejecución de la política profesional a nivel nacional.



En el artículo 6° del Estatuto, se encuentran enumerados sus objetivos:

- Propender a coordinar la acción de las entidades integrantes, en el orden nacional e internacional, destinados a ejercer la representación de los graduados en Ciencias Económicas de la República Argentina, sobre bases u principios adecuados que posibiliten esos propósitos.
- Fijar las bases de una política profesional adecuada al momento histórico y a la realidad socioeconómica de la República.
- Dictar normas técnico-profesionales de aplicación general en el ejercicio de la profesión.
- Estudiar y emitir opinión relativa al análisis de problemas vinculados con el campo específico profesional y sobre cualquier asunto de interés público que no sea de contenido político partidista, racial o religioso.
- Apoyar la labor de los Consejos Profesionales, cuando éstos lo soliciten.
- Mantener vinculaciones con instituciones universitarias y otros organismos relacionados con el área de la educación.

➤ *Código de Ética Profesional*

De acuerdo a Debeljuh (2004), el origen etimológico de la palabra Código procede el vocablo latino codex, que se traduce como “tablilla para escribir”.

El mismo es una organización sistemática, que actúa como instrumento expresando de forma exhaustiva, los principios y normas que emergen del rol social del Profesional; promoviendo la confianza mutua entre éste y una persona o institución. Simultáneamente representa un esfuerzo, por garantizar y fomentar el ethos (modo de ser o carácter) de la profesión frente a la sociedad; para lo cual es importante aclarar que el Código no impone convicciones morales sino que presenta la posibilidad de adherirse a los valores, de modo tal que sean las mismas personas quienes quieran asumirlos porque los reconoce como propio.



A través de los Códigos de Ética se pretende crear un lenguaje común o un marco de referencia, para la discusión y evaluación del comportamiento de los Profesionales en sus ámbitos laborales; es así que entre sus funciones principales se encuentran las siguientes:

- Declarativa: formula cuáles son los valores fundamentales sobre los que está basada una Ética profesional.
- Identificativa: permite dar identidad y rol social a la profesión, mediante la uniformidad de su conducta ética.
- Informativa: comunica a la sociedad cuales son los fundamentos y criterios éticos específicos, basándose en la relación Profesional-Persona.
- Discriminativa: diferencia los actos lícitos de los ilícitos; los que están de acuerdo con la ética profesional y los que no lo están.
- Metodológica y valorativa: da causas para las decisiones éticas concretas y permite valorar determinadas circunstancias específicamente prevista por los Códigos.
- Coercitiva y sancionatoria: establece causas para el control social de las conductas negativas desde un punto de vista ético; como así también establece sanciones según el grado y la importancia de la norma violada.
- Protectiva: protege a la profesión de las amenazas que la sociedad puede ejercer sobre ella.

(França, 2002. Pág. 94)

Por otra parte, cuando se trata de actividades reguladas por la Ley y con colegiación obligatoria, los Códigos de Ética, como se explicitó precedentemente, dictados por sus Colegios o Consejos profesionales regulan el ejercicio profesional (entidad deontológica) y poseen el carácter de Ley. Otros, provienen de asociaciones privadas de profesionales y sólo tienen valor por su prestigio o por la libre adhesión de quienes se asocian a ellas.



Como opinión, se destaca que estos Códigos instruyen a los individuos acerca de cuáles son los parámetros morales que guían sus acciones como Profesionales. De igual manera, mediante los principios y normas, pretenden conducir al hombre hacia el bien común y al de la sociedad. Como así también apuntan al desarrollo de las virtudes y a afrontar todo tipo de situaciones; con el fin de lograr un bienestar entre ambas partes.

➤ *Objetivos de los Códigos de Ética*

Un Código de Ética constituye una guía, que ha de promover el desarrollo de las virtudes y potencialidades humanas, esclareciendo el modo de obrar antes de hacerlo. Así permite mejorar, la calidad de vida humana de los individuos más allá de su cumplimiento formal. Por consiguiente su principal desafío es que, a partir de una buena implementación del mismo, se estimule el perfeccionamiento de las personas involucradas.

Tales Códigos persiguen el hecho de custodiar los bienes humanos, perfectivos del hombre porque constituyen el esquema de las dimensiones humanas lo cual representa el significado de ser persona y de la plenitud humana personal.

En definitiva la verdadera necesidad de los mencionados, se basa en aprender de él y que a través de él se viva, se mejore y forme como Persona – Profesional.

➤ *Requisitos y Cualidades Éticas*

Plasmándose lo expuesto por Ruiz (1987), para la teología de la existencia humana el trabajo tiene un fin, el desarrollo del mismo hombre, así como también el de todas sus facultades espirituales y corporales; además el hombre ha sido hecho para vivir en sociedad y por lo tanto el trabajo cumple una función social y personal.

En el ejercicio del mismo la persona, realiza un acto humano en beneficio de seres humanos; la relación ética de estos está marcada por un vínculo en el que intervienen el Profesional y el que solicita los servicios del mismo.



De acuerdo a lo mencionado es importante destacar tres tipos de requisitos, para que el Profesional los tenga presente al momento de ejercer su profesión:

- **Ciencia:** todo Profesional debe poseer conocimientos específicos de su materia, teniendo el título oficial que garantice su preparación científica o técnica. A su vez se requiere de una actualización permanente, no sólo en contenidos sino también en lo que se refiere a métodos y técnicas de procedimiento.
- **Idoneidad:** aptitud para ejercer la profesión. La falta de ésta, antes de obtener el título, impide obtenerlo aunque se posea más que suficiente ciencia.
- **Vocación:** llamado interno e inclinación del espíritu hacia determinada actividad, que produce satisfacción en el sujeto.

Al igual, en forma conjunta el mismo tiene que considerar tres cualidades:

- **Autoridad:** es decir, que tiene ciencia y es veraz en la manifestación de esos conocimientos. El Profesional debe ser una autoridad.
- **Responsabilidad:** es responsable aquél que hace el bien moral siendo la misma, pública y notoria en el desempeño de sus actividades específicas. Simultáneamente debe cumplir con su deber y con el compromiso que ha contraído con los miembros de la comunidad, es decir, que realiza un servicio social.
- **Honestidad intelectual:** conducta moralmente buena, en el ejercicio de la inteligencia.

➤ *Código de Ética Empresarial*

En base a lo expuesto por França (2011), un Código de Ética empresarial es una organización sistemática de normas de las cuáles surgen las responsabilidades morales que competen a los miembros de una empresa y a la empresa como tal; y de cuáles son las expectativas que las personas tienen derecho a exigir en relación con la empresa.



Se trata de una base mínima de consenso a partir de la cual se clarifican los valores éticos que deben respetarse en los acuerdos que se hagan entre la empresa y los consumidores y, en el seno de la misma. En tal sentido, es un medio muy útil para promover la confianza mutua dentro de la empresa y en relación a los consumidores.

De acuerdo a los propósitos que persigue, se puede deducir otros más específicos que ayudan a detallar en qué aspectos puede visualizarse el desarrollo de las personas y la consecución del bien común dentro de las organizaciones. De allí que los principales objetivos en relación con la empresa son los siguientes:

- Otorgar estabilidad a la misión de la organización, protegiéndola de las presiones internas y de la impredecibilidad de las demandas externas.
- Promover la lealtad y compromiso de los ejecutivos y de los empleados con la misión de la empresa, integrándolos en un proyecto común.
- Contribuir a crear una autentica cultura corporativa, fundamentada en el respeto de valores aceptados por todos y en el trabajo en equipo, para conseguirlos hasta configurar una verdadera identidad empresarial.
- Fomentar una actuación de los ejecutivos y empleados, basada en una mayor profesionalidad que lleva a vivir todas las exigencias éticas que se derivan del trabajo.
- Servir como guía para mejorar el desempeño de ejecutivos y empleados, previniendo comportamientos incorrectos u oportunistas y evitando, incertidumbres sobre qué conducta se espera en la empresa.
- Facilitar la toma de decisiones, ya que orienta la resolución de situaciones cotidianas y de problemas, eliminando incertidumbres y ambigüedades.
- Servir como instrumento estratégico para la creación, mantenimiento y desarrollo del capital confianza tanto dentro como fuera de la empresa.
- Reforzar la imagen y credibilidad de la empresa, a través de la definición de su responsabilidad social ante la comunidad.



➤ *Diferencias entre el Código de Ética Profesional y Empresarial*

El Código de Ética Profesional remite a un carácter normativo y jurídico que reglamenta la profesión, indicando un “deber ser” profesional. Es por ello que establece normas, derechos, deberes y prohibiciones los cuales permiten crear un mecanismo de defensa de la calidad de los servicios a la población.

En definitiva dicho Código representa una necesidad y una exigencia legal de regulación formal de la profesión como tal; en donde se pretende un accionar moral dirigido al respeto de los derechos y obligaciones, tanto del Profesional en sí mismo como de la comunidad. De esta manera se orienta hacia el resguardo del prestigio profesional, de la solidaridad y lealtad con los colegas y de protección de la sociedad en su totalidad ante situaciones injustas.

Además, su redacción es realizada por los miembros titulares de los Consejos Directivos y de los Colegios pertenecientes a cada lugar; a su vez, es necesaria la máxima participación de la comunidad profesional matriculados en la provincia, que se encuentren en el pleno ejercicio de sus derechos de colegiado. Acto seguido se consulta a la matrícula, obteniendo la aprobación del Consejo Directivo ad referendum de una Asamblea Extraordinaria convocada a tal efecto.

En cambio el Código de Ética Empresarial según lo sostenido por Taylor, Paul y Jones, se trata de un conjunto de normas que la empresa fija, con el fin de regular el comportamiento moral entre los empleados y los jefes; pero sobre todo entre ellos mismos. También refleja la personalidad y los valores, tanto de la empresa como de los dueños.

En la práctica la Ética empresarial, se ve reflejada a través de una serie de documentos escritos formales, los cuales son la clave principal para institucionalizar la Ética en la empresa y son el auténtico pilar sobre el que se construyen las políticas formales. A su vez, es un importante documento institucional que sirve de apoyo para la



defensa de los principios y de la acción profesional ante intromisiones y presiones de terceros que constituyen riesgos; como así también en lo que respecta a la adopción de medidas o sanciones, que eventualmente deben aplicarse a algunos de sus miembros en casos de controversias, litigios o dificultades en el desempeño de sus funciones o en perjuicio de los propios profesionales.

A modo de conclusión, para su redacción se designa un comité integrado con representantes de todos los sectores de su público interno y muchas empresas le dan participación también al público externo, fundamentalmente a proveedores y clientes a través de diferentes instrumentos; entre los más utilizados son las encuestas y las entrevistas, para recabar que esperan y desean ellos de la empresa. Es importante resaltar que se comienza, a través del mencionado Comité, con la definición de valores y principios éticos y la descripción de su misión y visión.



Licenciatura en Recursos Humanos

En la actualidad, las características vigentes en el mundo de los negocios ha colocado a las empresas ante la necesidad de modernizar y actualizar sus criterios de gestión, de lo contrario corren el riesgo de perder posicionamiento dentro de un mercado altamente competitivo. A causa de esto, el Licenciado en Recursos Humanos ha cobrado gran importancia en cuanto a implementar modelos y técnicas organizadas en un proceso integral de dirección; para así colaborar hacia una mayor productividad y un mejor posicionamiento estratégico, indispensable para la subsistencia y crecimiento de la organización.

➤ *Incumbencias del Licenciado en Recursos Humanos*

De acuerdo a la experiencia de haber transitado el plan de estudio, se visualiza que la carrera de Recursos Humanos tiene como objetivo formar profesionales capaces de desarrollar y conducir la Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones, para enfrentar con solvencia la competitividad creciente que caracteriza al mundo de los negocios. Adicionalmente habilita al futuro Licenciado, según las demandas de la sociedad, al manejo de grupos, la comprensión de la psicología social e individual y la interpretación del comportamiento organizacional.

El alumno de Licenciatura en RRHH desarrolla durante su formación capacidades como: creatividad, espíritu innovador, capacidad para liderar, aptitud para negociar, seleccionar y formar personas y equipos de trabajo aptos para conducir las organizaciones. Dicha formación le permite, desenvolverse en un ámbito de intensa interacción social donde pueda buscar la cohesión y lograr fines compartidos, ya sea a nivel del ejercicio independiente o en relación de dependencia



Proyecto de Grado.

Lic. en Recursos Humanos

En la actualidad, el perfil profesional no abarca únicamente el manejo de técnicas, sino que es el conjunto de conocimientos y capacidades relacionadas con la selección, evaluación y capacitación de los recursos humanos en las organizaciones; que le permiten al egresado manejar situaciones de conflicto, negociaciones, planificación para una gestión eficaz de las empresas y clientes personalizados.

Particularmente, con el fin de lograr la formación del Profesional, y de esta manera alcanzar los objetivos planteados, el Instituto Universitario Aeronáutico define el siguiente plan de estudio, con las consiguientes asignaturas en los respectivos años:

Primer Año	Segundo Año	Tercer Año	Cuarto Año	Quinto Año
Administración I	Capacitación y Desarrollo	Administración de Remuneraciones y Beneficios	Calidad en Servicios	Ética y Deontología Profesional
Introducción a la Calidad	Ciencias del Comportamiento II	Comunicación II	Calidad de Vida Laboral II	Metodología y Técnicas de Investigación Social
Derecho Laboral I	Comunicación I	Motivación e Incentivos no Remunerativos	Ciencias de Comportamiento III	Estrategias
Informática Aplicada	Preservación de Sistemas Ambientales	Administración de Operaciones	Reclutamiento y Selección	Auditoría de RRHH
Administración II	Técnicas	Economía	Economía	Proyecto de



	Cuantitativas para la Gestión de RRHH	Laboral		Grado
Ciencias del Comportamiento I	Derecho Laboral II	Calidad de Vida Laboral I	Cambio Organizacional	
Administración de RRHH	Negociación	Sistema de Información de RRHH	Sociología del Trabajo	
		Técnico Universitario en Recursos Humanos		Licenciado en Recursos Humanos

En consecuencia, el Licenciado en Recursos Humanos egresado del Instituto Universitario Aeronáutico (según las Resoluciones Ministeriales 169/96 y 780/97) es un Profesional formado y capacitado para las siguientes actuaciones (incumbencias profesionales):

- Analiza, formula e implementa estrategias relativas a Recursos Humanos para todas las áreas organizacionales.
- Formula e implementa políticas de administración de Recursos Humanos orientados a la mejor calidad de vida laboral
- Evalúa información gerencial de Recursos Humanos.
- Identifica necesidades de información gerencial relativa a la Gestión de Recursos Humanos en toda la organización.



- Analiza, formula e implementa políticas de reclutamiento, selección de personal e inducción de personal.
- Analiza, formula e implementa políticas de remuneraciones y de incentivos para todo el personal.
- Diseña y administra sistemas de evaluación del desempeño.
- Formula e implementa planes de carrera organizacional.
- Formula e implementa programas de capacitación y desarrollo del personal.
- Formula, analiza e implementa estrategias de cambio y desarrollo organizacional.
- Conoce, selecciona y utiliza técnicas de auditoría de Recursos Humanos.
- Conoce, selecciona y utiliza técnicas cuantitativas en el área de Recursos Humanos.
- Comprende la problemática del impacto ambiental de las acciones organizacionales.
- Interpreta el marco legal inherente a las actividades que desarrolla.
- Analiza el impacto y las tendencias de variables sociales y macroeconómicas en el mercado laboral y sus consecuencias para las políticas de Recursos Humanos.
- Comprende las implicancias de los diferentes modos de manejo del conflicto organizacional.
- Comprende las implicancias de los diferentes modos de manejo de las relaciones institucionales.
- Diseña proyectos de investigación social en el área de Recursos Humanos.
- Conoce, selecciona y utiliza métodos y técnicas de investigación social en el área de Recursos Humanos
- Conoce e interpreta las normas generales de la moral y Ética profesional.

En suma, las áreas de desarrollo en las que puede desempeñarse como Profesional son:



- Gestión de Recursos Humanos de la empresa.
- Planificación estratégica de los Recursos Humanos necesarios para alcanzar los objetivos del negocio.
- Liderazgo y gestión de procesos de cambio organizacional.
- Elaboración y conducción en programas de selección de personal.
- Diseño e implementación de programas de capacitación.
- Negociación de convenios colectivos y de empresas.
- Definición de políticas salariales y diseño de planes remunerativos.
- Coordinación de relaciones entre empresas y organismos de control en áreas laborales y de seguridad social.
- Gestionar la aplicación de las normas contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo.
- Definir y medir indicadores de gestión, elaborando el tablero de control del área.

Conjuntamente, tiene aptitud para llevar a cabo su tarea como consultor externo del área de Recursos Humanos en todo tipo de organizaciones, incluyendo:

- Asesoramiento a los niveles gerenciales participando en el análisis y formulación de planes estratégicos.
- Participación en el diseño e implementación de estrategias de cambio en todo tipo de organización.
- Realización de diagnósticos sobre problemas y situaciones organizacionales vinculados a los Recursos Humanos, elaborando e implementando propuestas de solución o mejoras a los mismos.

➤ *Relación entre Profesión, Ética Profesional y el Licenciado en Recursos Humanos*

Se comienza transcribiendo la definición del vocablo Profesión, determinado por el diccionario de la lengua española como “empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y



ejerce públicamente”; esto es en cuanto a las capacidades adquiridas de modo previo al estamento profesional. (Nedel, 2010. Pág. 26)

Tal aspecto es fundamental para considerar que todo Profesional, especialmente el Licenciado en Recursos Humanos, debe superar etapas de estudio obteniendo conocimientos en distintas asignaturas y en aquellas específicas. Como también, diversas prácticas profesionales, en el marco comunitario en el que actúe.

Simultáneamente hoy en día un aspecto que cobra mayor relevancia, tanto a nivel individual como social, es la Ética; la cual genera innovación, transparencia, eficiencia, eficacia, confianza, reputación y legitimidad, que conlleva a una óptima competitividad de las personas y las organizaciones. Asimismo para los graduados universitarios, un concepto vinculado a ellos es la Ética profesional, que consiste en establecer los principios y valores, presentando normas que regulan las actividades realizadas en el marco de una profesión; con el fin de que ésta se lleve a cabo de la mejor manera posible, sin generar daños a terceros ni buscar exclusivamente el propio beneficio de quien la ejerce.

Por ello es que todo Profesional debe regirse por principios y normas éticas reflejadas en sus Códigos de Ética e impulsar paralelamente que se fomenten dichos valores éticos dentro de la empresa para que sus trabajadores actúen de forma honesta y transparente, evitando de esta manera corrupciones y engaños.

De este modo el Licenciado en Recursos Humanos, al finalizar el proceso de formación y capacitación universitaria, asume el compromiso de realizar los mayores esfuerzos para capacitarse y mejorar continuamente. Más aún, si le asigna a la Ética profesional el lugar trascendental que le corresponde, logra una mejor calidad en su actuación, contribuyendo así mismo al prestigio, respeto y progreso del mismo y de la profesión en su totalidad.

Además, por lo expuesto sobre su currículum universitario, el Profesional en Recursos Humanos cuenta con un nivel óptimo de conocimiento para su ejercicio



profesional; resaltando que no sólo alcanza los conocimientos técnico-científicos, sino que también logra su formación para discernir entre el bien común y la conveniencia individual; es decir para actuar con plena conciencia, responsabilidad profesional y compromiso social.

A su vez, en el caso particular de los egresados del IUA matriculados en el CPCE de Córdoba, quedan comprendidos tanto en la Ley 20.488: “Normas Generales para la Actividad del Graduado en Ciencias Económicas”- Ley de Ejercicio Profesional; el cual constituye un marco general para un actuar razonable, correcto y eficaz; como en la reciente Ley Provincial 10.051 “Reglamento del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba”.



Enfoque hacia el Recurso Humano

Recursos Humanos es la disciplina que estudia las relaciones de las personas dentro de las organizaciones, la relación mutua entre personas y organizaciones, las causas y consecuencias de los cambios en ese ámbito y, la relación con la sociedad.

Con el transcurso del tiempo la función de Recursos Humanos evoluciona continuamente, con el objetivo de optimizar el accionar de los Profesionales en las cambiantes organizaciones. Inicialmente se designaba un hombre de confianza del jefe, el cual desempeñaba una función de control dentro de la administración.

A principios del siglo XX, se incorporó la técnica de evaluación de desempeño la cual era llevada a la práctica por el encargado de personal, quién seguía siendo un hombre de confianza. Dicha tarea responsabilizaba a éste de disponer los controles y penas, destinadas a “corregir” el actuar de los empleados; logrando de esta forma la oposición de los mismos. Tal situación problemática llevó a los encargados a presentarla a los jefes para que tomaran medidas de apoyo, que luego se denominó Paternalismo y fue desacreditada en la segunda mitad del siglo XX.

Con la aparición de la escuela de Administración de Personal, iniciada en Gran Bretaña luego de la Segunda Guerra Mundial, comienza a haber cambios con respecto a la función. La misma reúne un conjunto de elementos técnicos que afirma, son los que se deben utilizar para las relaciones con el personal en la empresa; las que actualmente siguen utilizándose como base para la tarea de Recursos Humanos. Esto lleva a que se trate como Profesional a quien era llamado “encargado”, en las cuestiones pertenecientes a la relación con el personal.

A continuación se incorporaron tendencias psicológicas, que implicaron aspectos vinculados con el análisis de las relaciones en la organización, tales como los test



psicológico, encuestas o el desarrollo de técnicas de entrevista. Más tarde se establecieron estudios sobre las relaciones en el trabajo, el cambio, la motivación y el liderazgo; influyendo lentamente en las empresas y modificando el cargo de Recursos Humanos. A causa de esto, dicha función consiguió instalarse como parte de la tarea de todo manager y, no sólo como una oficina de control y castigo como fue en sus comienzos.

Finalmente se vive una era de nuevas tecnologías introducidas para ser competitivo, lo que lleva a significar cambios en las actividades de Recursos Humanos y de la gerencia; de la misma manera, los nuevos grupos en la sociedad hacen que RRHH tenga que cambiar junto con la gerencia.

(Bohlander, 2007. Pág. 1 – 3)

➤ *Diversas funciones*

En el mercado actual, las organizaciones alcanzan mayor crecimiento y complejidad en su funcionamiento; por esta razón demandan Recursos Humanos con importantes capacidades y habilidades. Al mismo tiempo que derivan en la necesidad de definir unidades de gestión de los mismos, conducidas por Profesionales con sólidos conocimientos y manejo de técnicas específicas; referidas a la Gestión de sus Recursos Humanos como un activo estratégico. Adherido a esto los líderes de acuerdo con Aristóteles, deben esforzarse por maximizar el potencial de los individuos; porque se están gestionando humanos y, no personas mecanizadas. Por lo que un Gerente de Recursos Humanos exitoso, ayuda a cada persona a desarrollar un conocimiento único y una serie de competencias, logrando maximizar el valor de ésta para la compañía.

Como primera aproximación al tema, se consideran las distintas maneras de categorizar las funciones que lleva a cabo Recursos Humanos; entre ellas se encuentran:

- Función empresarial: tiene por objeto desarrollar una visión del sistema sociotécnico que es la empresa, comprender la estructura administrativa –



financiera y su contexto económico – social, su influencia en la estructura humana, y desarrollar capacidades para utilizar estrategias y técnicas de su área profesional, con mayor grado de certidumbre, sobre la interrelación de ambas estructuras.

- Función de interrelación: tiene por objetivo el desarrollo de las intervenciones planeadas en los procesos de la organización, para una mejora de su efectividad global.
- Función de investigación y métodos: para lograr la capacidad de determinar sectores laborales que exigen nuevas respuestas, concretar su estudio, evaluar los resultados y crear las condiciones para las soluciones profesionales y científicas, tanto en decisiones como en asesoramiento; lograr una metodología científica al igual que una mejora de la estructura del pensamiento, de la percepción de la realidad y de la sensibilidad global.
- Función cultural: tiene como propósito interpretar la subcultura empresaria en el marco de los problemas sociales con capacidad para analizar -a la luz de las variables ideológicas, económicas, políticas-culturales- los valores y las experiencias humanas que afectan el sector a su cargo.
- Función de administración del personal: para reconocer, administrar y evaluar las técnicas y métodos de investigación del área, como parte de las estrategias generales de la empresa, en relación con las conclusiones a las que haya arribado en los puntos anteriores.

(Maristany, 2000. Pág. 6 – 7)

A partir de la realineación de dichas funciones, se pretende satisfacer cinco roles principales:



- Servicios básicos: Recursos Humanos debería seguir proporcionando los servicios tradicionales, incluyendo transacciones de empleados, administración de salarios, pensiones y administración de beneficios, acumulación de datos de empleados y realización de informes, entre otros. Dichas experiencias técnicas son esenciales para formar la base del diseño e implementación de los programas de Recursos Humanos.
- Cumplimiento: Recursos Humanos debería ser responsable de asegurar que la empresa fuese consciente y cumpliera con los acuerdos sindicales y la legislación relevante.
- Desarrollo de programas para ser un lugar atractivo en el que trabajar: las actividades en esta área deberían posicionar a la empresa como muy atractiva, para trabajar dentro del sector y debería desarrollar estrategias de captación para conquistar a los trabajadores más deseables. Desarrollando estrategias, herramientas, programas de desarrollo de carreras y formas de comunicación más innovadoras.
- Desarrollo y retención de capacidades y competencias para respaldar la estrategia empresarial: creando estrategias y políticas de desarrollo de carreras orientadas a la retención de capital de Recursos Humanos. Las mismas deberían centrarse, en la identificación y el desarrollo de competencias claves; habrá que poner más énfasis en el desarrollo de ejecutivos y personal con potencial de liderazgo. Para esto, es necesario instaurar mecanismos de aprendizaje, formación y desarrollo, así como también sistemas de retribución e incentivos capaces de atraer y retener empleados con capacidades claves.
- Gestión de cuestiones y desarrollo de programas y políticas: Recursos Humanos debe identificar y gestionar las cuestiones emergentes en materia de tendencias legislativas presentes y potenciales, y de tendencias cambiantes



del empleado. También debería desarrollar e implementar políticas y procesos, que respalden la dirección de Recursos Humanos de la empresa.

(Butteriss, 2001. Pág. 141 -142)

A modo de síntesis el Profesional de Recursos Humanos en la organización, es el gestor que se relaciona con las personas supervisando, liderando, capacitando y conduciendo al mejoramiento; a través de actividades tales como procesos de análisis y diseño de puestos de trabajo, planificación de recursos humanos, reclutamiento, selección e inducción de individuos en las corporaciones, evaluación de desempeño y su retroalimentación, como así también la compensación del factor trabajo. Todo ello debe ser atendido desde lo operativo, y enmarcándose en un abordaje estratégico; siempre y cuando se aplique a partir de un enfoque ético.

Dicho enfoque requiere como aspecto indispensable que el Profesional posea principios y valores éticos, que lo ayuden a renunciar frente a requerimientos empresariales o intereses personales; evitando de esta forma implicancias negativas para la empresa, la sociedad y la no realización personal-profesional del propio Licenciado.

➤ *Rol de Recursos Humanos*

Es indispensable que Recursos Humanos juegue un rol protagónico en cualquier iniciativa importante de cambio, ya que el mismo es el centro interno de conocimientos referentes a cuestiones humanas y, es la dimensión humana del cambio lo que suele confundir a las organizaciones. Además, de él se requiere una visión estratégica de negocios para satisfacer las demandas de clientes. Para ello de acuerdo a lo expresado por Butteriss (2001), se presentan los siguientes roles:

- Liderazgo en la tarea de desarrollar principios guía para la gestión del cambio.
- Asesoramiento experto en gestión del cambio.
- Asesoramiento experto en los principios de la organización eficaz y el diseño de tareas.



- Replanteamiento de los procesos de Recursos Humanos para alinearlos con los cambios requeridos.
- Desarrollo de recursos internos capaces de lanzar y apoyar equipos de proyecto.
- Disposición de recursos externos especializados para respaldar los equipos de proyecto.
- Diseño o adquisición de herramientas prácticas para los equipos de proyecto y directivos de línea.

Desde un abordaje estratégico el desempeño profesional de Recursos Humanos supera y trasciende lo departamental, ya que interactúa con el resto de los departamentos y responde al desafío estratégico en temáticas y negociaciones, participando en la mesa de la dirección de la empresa. La integración con otros estamentos del ente es conveniente y necesaria para:

- Conocer y atender las problemáticas y enfoques del resto de las gerencias.
- Visualizar su realidad estratégica funcional y las necesidades por satisfacer, en el marco de la estrategia de negocios y general de la empresa.
- Ayudar al logro de los objetivos.
- Interpretar señales que aporten a la definición estratégica de la Gestión de Recursos Humanos.

➤ *Competencias de Recursos Humanos*

Ante la postura que se ha planteado sobre el rol estratégico de Recursos Humanos, se espera que el Licenciado asuma un rol más amplio en las estrategias generales de la organización; para lo cual debe adquirir un conjunto de competencias complementarias, tal como lo nombra Butteriss (2001):

- Conocimiento del negocio: debe conocer a la perfección los negocios de su organización, para lo cual se requiere una identificación de sus capacidades



económicas y financieras para que puedan “unirse al equipo” de gerentes de negocios y desarrollar la dirección estratégica de la empresa.

- Pensamiento empresarial y estratégico: instaurar una mirada integradora sobre las diversas necesidades y cuestiones estratégicas de los departamentos que forman parte de la empresa para que, junto con la dirección, se tomen decisiones al respecto; con el fin de alcanzar los objetivos generales de la misma.
- Enfoque empresarial y de cliente: establecer credibilidad personal así como entender los requisitos internos y externos del cliente, teniendo una orientación de resultado. La credibilidad y confianza se ganan desarrollando relaciones personales con los clientes, demostrando los valores de la empresa, defendiendo las propias creencias y siendo justos en el trato con los demás.
- Liderazgo individual: para alcanzar los valores y metas de la empresa y, ser capaz de identificar e implementar las iniciativas requeridas para respaldar la dirección de la empresa.
- Conocimiento y habilidades de implementación: tales Profesionales son los expertos de la organización en la ciencia del comportamiento; se espera de ellos que desarrollen competencias en áreas como proceso de empleo, desarrollo, evaluación, recompensas, desarrollo de equipos y comunicación para mantenerse al corriente de los cambios.
- Habilidades de gestión del cambio: tienen que ser capaces de administrar procesos de cambios para que sus actividades se fusionen de manera efectiva con las necesidades de negocios de la organización; esto implica habilidades interpersonales, de solución de problemas, inventiva y creativa.



- Poder trabajar en colaboración con otras funciones y divisiones de la organización, y proporcionar integración con otros sistemas empresariales.
- Capacidad de comparar las prácticas de Recursos Humanos dentro de la organización y en organizaciones externas.

➤ *Objetivos de los Recursos Humanos*

El propósito fundamental de Recursos Humanos es ayudar a que la empresa desarrolle su actividad con el nivel de conflicto más bajo posible, obteniendo así que la energía de los miembros se destine a las funciones de cada uno y no a los conflictos entre ellos; disponiendo la empresa del factor trabajo que aporte eficacia y eficiencia, para el logro de objetivos generales.

Otras cuestiones relevantes que se persiguen, son las de desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para proveer una estructura administrativa eficiente, empleados capaces, trato equitativo, oportunidades de progreso, satisfacción en el trabajo y una adecuada seguridad. Dichos objetivos dan como resultados beneficios para la organización, los trabajadores y la comunidad.

Por último los propósitos mencionados, derivan en la contribución a la eficacia organizacional logrando:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
- Proporcionar competitividad de la empresa sabiendo emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral.
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- Administrar el cambio.



- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

➤ *Incumbencias y perfil de los Profesionales*

Se comienza definiendo a “incumbencias” como el estatus otorgado de acuerdo a Resoluciones Ministeriales y al Título de grado que asigna habilidades y establece prohibiciones para el ejercicio de una profesión. Por otra parte, se concibe al “perfil” como el conjunto de orientaciones, disposiciones, conocimientos, habilidades y destrezas que se consideran deseables para obtener un grado académico y, ejercer las labores ocupacionales coincidentes con el área y título.

De modo particular, de acuerdo al Contador Nedel (2010) el perfil del graduado de Ciencias Económicas comprende las siguientes actitudes y capacidades:

- Toma de conciencia de que la economía debe estar siempre al servicio del hombre, y valoración del valor humano como protagonista del proceso económico y fuente principal de la generación.
- Razonamiento riguroso, sensibilidad social y creatividad.
- Comprensión del carácter dinámico de la realidad y del conocimiento, y conciencia de la necesidad de actualizarlo y perfeccionarlo permanentemente.
- Capacidad para desarrollar criterios propios, fundamentarlos, y someterlos a la crítica de los demás.
- Capacidad para integrarse en grupos interdisciplinarios para desarrollar actividades profesionales, de docencia y de investigación en el área de su especialidad.
- Capacidad para desarrollar criterios de eficacia y de eficiencia en las organizaciones públicas y privadas en que se desempeñe profesionalmente.
- Capacidad para analizar, evaluar y aprehender con rigor crítico la problemática económica y social argentina y mundial.



- Habilidad en la comunicación que le permite recibir y transmitir información adecuadamente.
- Compromiso ético de desarrollar su profesión respetando los intereses de la sociedad.

➤ *Importancia del Recurso Humano*

Actualmente parte de los ejecutivos actúan a veces demasiado por sus propios intereses, teniendo poco en cuenta los intereses de los empleados y de la comunidad. Debido a esto los Profesionales de RRHH han de ser parte del equipo y miembros valorados de la dirección; ya que el ejecutivo de RRHH es el que mantiene relación tanto con el personal como con la sociedad, por comprender los puestos de trabajo, las actitudes de los empleados, las peticiones y regulaciones del gobierno, entre otros.

Por esta razón es asunto de los Profesionales ser coherentes con las necesidades de la propia organización y hacer confluir ambas, para avanzar en los intereses de todas las partes; llevado con un empuje estratégico y financiero de la organización, desde la ética y el liderazgo compartido. Sin duda, para conseguir ese equilibrio es necesario que adopten normas de gestión ética y las mejores prácticas de liderazgo.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, se aclara que la Gestión Ética de Recursos Humanos se basa en el compromiso de sus miembros, siendo muy importante que los objetivos individuales de cada una de las partes, se sustituyan por el compromiso con los valores organizativos. Estando de acuerdo con lo que expone Butteriss (2001), dicha Gestión es crucial en las empresas por cuatro razones fundamentales:

- Aprovechar el valor profesional de sus trabajadores: la Gestión Estratégica de los Recursos Humanos es importante para asegurar el éxito de la organización, siempre y cuando esté enlazada y vinculada a la propia estrategia empresarial, a la misión, visión, objetivos y valores de la misma. Las personas tienen un valor indiscutible en las empresas, como un recurso estratégico fundamental,



para asegurar el éxito empresarial y por tanto corresponde a los Profesionales de Recursos Humanos hacer uso de este potencial.

- La Gestión Ética de los RRHH como filosofía de liderazgo: deben ser la Ética y la filosofía las que hagan que los valores de unos y otros confluyan. Aquí los Profesionales de los Recursos Humanos juegan un importante papel, en cuanto a líderes que hagan una gestión ética de los recursos humanos. La Gestión Ética es una filosofía de liderazgo que contribuye a la creación de riqueza a largo plazo, y además tiene en consideración a todas las partes interesadas.
- Mejora de los resultados económicos: la incorporación de la Ética a la Gestión de Recursos Humanos, tanto a nivel organizativo como personal, implica que los deberes éticos de los Profesionales de RRHH deben ser inherentes al liderazgo que tengan que ejercer, para lograr el éxito de la organización, facilitando los resultados económicos y sociales.
- Mejorar el servicio a los clientes: los Profesionales Éticos de Recursos Humanos son los responsables, ejerciendo ese liderazgo transformador, de crear una cultura organizacional que permite basarse en la confianza y el respeto entre las partes; obteniendo el compromiso de los empleados, quienes trabajarán más motivados y en coherencia con la estrategia empresarial. Esto repercute en ofrecer un mejor servicio a los clientes y una mejora en la calidad, lo que conseguirá una ventaja competitiva.

De acuerdo al conocimiento adquirido hasta el momento, se afirma que los Profesionales de Recursos Humanos guiados por la Ética, deben dar respuesta a las necesidades de los empleados, permitiéndoles una participación activa en la toma de decisiones, proporcionándoles recursos y apoyo organizativo necesarios para ello; a su vez ayuda a la alta dirección a alcanzar la eficacia estratégica de la empresa. Se



convierten por tanto, en líderes indiscutibles que deben ejercer su mando de modo eficaz y congruente con la estrategia empresarial, sin perder de vista las necesidades y requerimientos de los empleados.

Para finalizar, el futuro de los Profesionales de Recursos Humanos, consiste en personas más competentes sostenidas por la defensa y la Ética, más allá del conocimiento y aplicación del corpus de conocimientos. Lo planteado anteriormente depende de la competencia y de la eficacia del ejecutivo de RRHH, de la organización y del respeto que ésta tenga por la función de los Recursos Humanos.

➤ *Capacitación de Recursos Humanos*

De acuerdo a lo desarrollado, se presenta la importancia que tiene la formación del profesional obtenida a través de los estudios universitarios, reespecialización o posgrados y la educación continua; siendo imperioso actualizarse constantemente para que dichos contenidos no se vuelvan inaplicables, obsoletos y sin fundamento.

Por ejemplo: el “control de calidad” de los informes, dictámenes y tareas de los Profesionales de Ciencias Económicas lo realizan los Consejos Profesionales, a través de sus “Secretarías técnicas”; quienes se refieren a la aplicación y cumplimiento de las Normas Técnicas, emitidas por la FACPCE y adoptadas por los propios Consejos. Más allá de los aspectos técnicos, las mencionadas entidades han instrumentado a través de la citada Federación un “Sistema Federal de Actualización Profesional” (SFAP) que constituye el conjunto de actividades académicas de actualización profesional, mediante el otorgamiento de “créditos”, reconociendo el esfuerzo de los matriculados que se capacitan dentro y fuera del país. El objetivo es ampliar en los Profesionales conocimientos en los campos que abarca la actividad profesional, además de conocimientos intelectuales, interpersonales, de comunicación y valores éticos.



Métodos y Materiales
(Diagnóstico)

“El conocimiento carece de valor sino se lleva a la práctica”.

Heber J. Grant



Para el desarrollo del siguiente trabajo se lleva a cabo una recolección de datos cuantitativos, utilizando un diseño exploratorio, que tiene como objetivo examinar un tema o problema de intervención poco estudiado o no abordado antes. En base a ello, se hace hincapié en la carencia de un Código de Ética para el Licenciado en Recursos Humanos; temática que tiene como valor aportar información, dando la posibilidad de realizar una intervención más completa, en cuanto a cuestiones éticas para los Profesionales de la mencionada carrera.

Adicionalmente, los instrumentos de recolección de datos a emplear son:

- **Observación Documental:** en la cual se realiza un análisis exhaustivo de documentos provenientes del CPCE de Córdoba, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Federación Argentina de Consejos Profesionales en Ciencias Económicas, del IFAC y de la Federación de Psicólogos de la República Argentina; para luego comparar sus contenidos y destacar cuáles son los aspectos fundamentales de los mismos, sirviendo éstos de base para la realización del objetivo principal. Los documentos son una fuente valiosa de datos cualitativos que permiten entender el fenómeno central de estudio, en este caso particular son los Códigos de Ética Profesionales.
- **Encuestas:** de acuerdo a Johnson & Kuby (2005), la encuesta es un estudio observacional en el que el investigador busca recopilar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado. Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos.



A partir de ello se dispuso llevar a cabo **Cuestionarios Mixtos**, los cuales según Sampieri & Collado & Baptista (2006) son escritos, compuestos por un conjunto de preguntas abiertas, cerradas y uniformes para todos los entrevistados. Presentan así, la ventaja de no requerir personal especializado para realizarla, obteniendo analogía en los datos que se recolectan. Al efectuarlo por correo electrónico, no es imprescindible la presencia de los responsables (cuestionario auto administrado), y permite obtener información más confiable.

Los cuestionarios se llevan a cabo con el fin de hacer un relevamiento, con respecto a la Ética en general y a los Códigos de Ética Profesionales en particular; los resultados obtenidos sirven como información complementaria a la realización del Proyecto de Grado, en el cual se trata la necesidad de sugerir lineamientos para un Código de Ética dirigido al Licenciado en RRHH; pudiendo ser tanto de utilidad académica, como a los futuros colegas y al CPCE de Córdoba.



Observación Documental

-Análisis comparativo de Códigos de Ética de Profesionales-

En el siguiente apartado se procede a realizar un análisis comparativo entre el Código de Ética del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba, de la Provincia de Buenos Aires, el Código de Ética Unificado para Profesionales de Ciencias Económicas de la República Argentina (FACPCE) y el Código de Ética para Contadores aprobado por el I.F.A.C.

➤ *Código de Ética del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba*

Dicho Código consta de un Preámbulo, el cual establece el propósito del mismo, siendo el de enunciar las normas y principios técnicos que deben inspirar la conducta y actividad de los matriculados en el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba.

Se constituye como una guía necesaria para el cumplimiento de las obligaciones contraídas con la casa de estudio de la que se graduaron, con la profesión, con sus colegas, con quienes requieren sus servicios y con terceros.

En sus 21 artículos, expresa los esfuerzos que los Profesionales deben realizar para mejorar continuamente su idoneidad y su calidad de actuación, contribuyendo con el progreso y el prestigio de la profesión.



Aclara que la ausencia de normas no debe interpretarse como admisión de actos o práctica incompatible con la vigencia de los principios enunciados, sino que se deben conducir de una manera que resulte coherente con el espíritu del Código.

➤ *Código de Ética del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Provincia de Buenos Aires*

El mismo consta de un Preámbulo y posee 33 artículos. Se considera que tiene mucha semejanza con el Código del CPCE de Córdoba, por coincidir en el contenido y descripción de todos los apartados; salvo que el de Córdoba clasifica sus artículos en diferentes títulos y, en cambio, el Código del CPCE-CABA incluye todos sus conceptos en sólo dos títulos.

Por ello, se concluye que el Código de Ética de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se desarrolla de manera más específica, explicando y distribuyendo las normas en mayor cantidad de artículos.

➤ *Código de Ética Unificado para Profesionales de Ciencias Económicas de la República Argentina (FACPCE)*

Como primera consideración, se aclara que este Código es tomado como referencia principal para realizar las diversas comparaciones con los Códigos del CPCE-Cba y CPCE-Caba, señalando que este último se rige por el Código Unificado.

Prosiguiendo con el análisis comparativo, el Código Unificado está constituido por un Prólogo y un Preámbulo y a su vez, contiene 44 artículos.

Su Prólogo presenta particularidades, que no se encuentran contenidas en los demás Códigos; ya que determina la importancia del Código de Ética y la forma en que se constituye un sistema ético, desatancándose que continúa exponiendo un marco teórico, el cual incluye las temáticas de Cultura y Comunidad Profesional, Libertad – Responsabilidad, Ética Profesional e Importancia de la Formación Ética.



Seguidamente el Preámbulo define el propio Código de Ética Unificado, expresando que las normas establecidas inducen a tener un comportamiento profesional digno; luego, presenta las bases en las que se fundamentan los principios y normas éticas y finaliza con una breve enunciación de principios éticos, exigiéndose esfuerzos para mejorar continuamente y lograr progreso en la profesión.

Específicamente, el Título I: Ámbito de Aplicación- Sujetos y el Título II: Normas Generales, se encuentran en el Código del CPCE-Córdoba (artículos 2 y 3) y CABA (artículos 2, 3 y 4); pero determinados como Normas Generales.

Tanto los Capítulos 1, 2 y 4 del Título III: “Normas Especiales”, forman parte de “Normas Generales” dentro del Código de Córdoba y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En cuanto al Capítulo 3: “Relaciones Interprofesionales”, no se encuentra contemplado en los Códigos de las provincias anteriores. Referido al Capítulo 5, los Códigos analizados primeramente, concuerdan con el concepto de “Publicidad”; pero el de Córdoba no determina los incumplimientos, sino que presenta los atributos necesarios para cumplir con lo establecido por el artículo. Con respecto al Capítulo 6, el Código de Córdoba y el de CABA, en vez de presentar los diversos casos en los cuales se puede revelar el secreto, dicen que sólo se podrá hacerlo cuando la información sea insustituible para la defensa profesional. Por otro lado, el Capítulo 7: “Honorarios”, se asemeja a lo dispuesto en los artículos 8^{vo} y 9^{no} del Código de Córdoba, ya que relatan de manera similar lo expuesto en el Código Unificado; el Código de CABA, presenta los honorarios en los artículos 21 y 22.

Considerando el Título IV: “Incompatibilidades para el ejercicio de las actividades profesionales”, su Capítulo 1 se relaciona con los artículos 10, 11 y 12 dispuestos en el Código de Córdoba; y con los artículos 23, 24 y 25 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Los capítulos 2 (Independencia), 3 (Falta de Independencia), 4 (Vinculación Económica) y 5 (Alcance de las Incompatibilidades) no se encuentran contemplados tanto en el Código de Córdoba, ni en el de CABA.



En el Título V: “Sanciones” se especifica, en un solo artículo, que toda trasgresión a las disposiciones del Código serán sancionadas. A modo de diferenciar, el Código de Córdoba y el de CABA detallan las sanciones en 8 artículos; los cuales enuncian que las trasgresiones al Código son susceptibles de las correcciones disciplinarias expuestas en el artículo 22 de la Ley 20.488.

➤ *Código de Ética para Contadores de la I.F.A.C.*

La primera particularidad encontrada con respecto a los Códigos nombrados con anterioridad, es que éste es elaborado por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (International Ethics Standards Board of Accountants, “IESBA”), cuya finalidad es el establecimiento de normas en el seno de la Federación Internacional de Contadores (International Federation of Accountants, “IFAC”). El IESBA desarrolla y emite, normas éticas de alta calidad para que sean utilizados por los profesionales de la contabilidad en todo el mundo.

Continuando con el análisis se observa que: este Código para Contadores sólo posee Prólogo y carece de un Preámbulo. En la introducción se aclara la misión del IFAC, conjuntamente con la finalidad y luego desarrolla las normas.

A modo de comparación, los demás Códigos exponen Títulos, Capítulos y Artículos; en cambio, el presente Código consta de tres partes A, B y C con diversas secciones.

➤ *Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la República Argentina*

El Código a analizar se compara con el Código de Ética Unificado para Profesionales en Ciencias Económicas de la República Argentina.



De este modo el Código de Ética de la Federación de Psicólogos contiene, a diferencia del Unificado de la FACPCE una Introducción, un Preámbulo, una Declaración de Principios y una sección de Normas deontológicas.

En cuanto a la Regla 1: Consentimiento Informado, se observa que se vincula parcialmente a los términos de Libertad y Responsabilidad, tratados en el Prólogo; no encontrando similitudes con el Código Unificado.

De acuerdo a la Regla 2: Secreto Profesional, se relaciona estrechamente con el capítulo 6: Secreto Profesional, en sus artículos 28, 29, 30, 31 y especialmente en el 32, el cual determina los límites del Código Unificado.

Considerando diversos aspectos de la Regla 3: Relaciones Profesionales, por un lado presenta concordancia con el Código Unificado nombrando lo establecido en Honorarios correspondiente al Capítulo 7, en su art. 34; además se vincula con el Capítulo 3: Relaciones Interprofesional en su artículo 23. Y por último aquello expuesto sobre la comunidad, no se encuentra explícito en el Código de Ética de la República Argentina, pero en cuanto a la profesión se relaciona con el Capítulo 3: Relaciones Interprofesionales, en su artículo 20.

Particularmente con la Regla 4: Investigación y la Regla 5: Docencia, el Código Unificado de la FACPCE no hace referencia a los tipos de investigación que se puedan llevar a cabo, y el ejercicio de la docencia tampoco se encuentra dentro del mismo.

En relación a la Regla 6: Declaraciones Públicas, se asemeja con el Código Unificado en su Capítulo 5: Publicidad, artículo 27. Sólo se identifica una discrepancia en el modo de redacción, ya que en dicho Código las clasificaciones tratan sobre lo que “no” corresponde a una correcta publicidad; en cambio, en el Código de los Psicólogos se presentan escritos en forma de “deber” para lograr una publicidad exitosa.

Los Códigos mencionados anteriormente, se disponen en forma de síntesis en el Anexo I en la página 128.



➤ *Datos recolectados: Cuadro Comparativo de los Códigos de Ética*

En el siguiente cuadro se resumen los aspectos más destacados de los Códigos analizados anteriormente:

		Cód. de Ética de la Prov. de Córdoba (CPCE)	Cód. de Ética de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA)	Cód. de Ética de la República Argentina (FACPCE)	Cód. de Ética del Contador Internacional (IFAC)	Cód. de Ética de la Federación de Psicólogos de la República Argentina (Fe.P.R.A.)
Aspectos Relevantes	Título del Documento	Código de Ética para la Provincia de Córdoba.	Código de Ética profesional de matriculados en el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.	Código de Ética para Profesionales en Ciencias Económicas de la República Argentina.	Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad.	Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la República Argentina.



		(CPCE)	(CABA)	(FACPCE)	(IFAC)	(Fe.P.R.A.)
	Órgano que lo Expidió	Asamblea Extraordinaria	Resolución del Consejo Directivo.	Junta del Gobierno de FACPCE.	Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (International Ethics Standards Board of Accountants – IESBA).	Asamblea Extraordinaria.
	Lugar de Vigencia	Provincia de Córdoba.	Ciudad Autónoma de Buenos Aires.	República Argentina.	Internacional.	República Argentina.
	Lugar de Emisión	Provincia de Córdoba.	Buenos Aires.	El Calafate – Santa Cruz.	New York, USA.	Buenos Aires.
	Fecha de Promulgación	1° de Julio de 1985.	1° de Abril de 1981.	7 de Abril de 2000.	Julio de 2009.	10 de Abril de 1999, modificado el 30 de Noviembre de 2013.



		(CPCE)	(CABA)	(FACPCE)	(IFAC)	(Fe.P.R.A.)
Estructura	Prólogo	<p>No posee; aunque en el Preámbulo enuncia las normas y principios técnicos que deben inspirar la conducta y actividad de los matriculados en este Consejo, describiendo fundamentales "deberes abstenciones y faltas de Ética"</p>	<p>No contiene; pero expresa lo descripto en el Prólogo del CPCE-Córdoba.</p>	<p>Sí posee; determinando el sistema ético, en el cual se incluye la importancia del Cód. de Ética, como así también los principios, valores y normas que lo conforman. Además está compuesto por la definición de los siguientes conceptos: Cultura y Comunidad Profesional, Libertad – Responsabilidad y Ética Profesional.</p>	<p>Sí contiene, detallando la misión del IFAC; al mismo tiempo que la finalidad que presenta el Código, y por último los requerimientos establecidos.</p>	<p>No posee; pero contiene una Introducción en la cual se determina la intención y alcance de aplicación del Código de Ética; y además tiene una Declaración de Principios que expresan el espíritu del Código, señalando los principios fundamentales</p>



		(CPCE)	(CABA)	(FACPCE)	(IFAC)	(Fe.P.R.A.)
	Preámbulo	Sí contiene; el cual señala que las normas o principios fundamentan la responsabilidad de los profesionales y que dichas normas no excluyen a otras.	Sí posee; señalando las mismas pautas que el CPCE-Córdoba.	Sí contiene; primeramente define al Código de Ética, seguido expresa lo digno de las normas y comportamientos. Luego el fundamento de las normas y principios, finalizando con la enumeración de los diversos principios.	No posee; porque su objetivo es describir los estándares éticos, para que cada país elabore su propio Código de Ética.	Sí contiene; abarcando aquello a lo cual se comprometen los psicólogos en el ejercicio de su profesión, como así también su rol para la sociedad y el ser humano. Continúa incluyendo la definición de Salud Mental; para finalizar en objetivos deseables que constituyen el fundamento mismo del actuar ético de los Psicólogos.



		(CPCE)	(CABA)	(FACPCE)	(IFAC)	(Fe.P.R.A.)
	Artículos/ Secciones/Reglas/Apartados y Modos de agrupación	21 artículos: *Sujeto: artículo 1. *Normas Especiales: artículos 2 y 3. *Normas Particulares: artículos del 5 al 10. *Sanciones: artículos 13 y 14. *Tribunal de Disciplina y Normas Procesales: artículos del 15 al 20. *Vigencia: artículo 21.	33 artículos: *Ámbito de Aplicación: artículo 1. *Normas Generales: artículos del 2 al 33.	44 artículos: *Título I "Ámbito de Aplicación- Sujetos": 2 artículos. *Título II "Normas Generales": 12 artículos. *Título III "Normas Especiales": 21 artículos. *Título IV "Incompatibili- dades para el ejercicio de las actividades profesionales" : 9 artículos. *Título V "Sanciones": 1 artículo.	23 secciones: *Parte A "Aplicación General del Código": 6 secciones. *Parte B "Profesionales de la Contabilidad en ejercicio": 11 secciones. *Parte C "Profesionales de la Contabilidad en la empresa": 6 secciones.	31 reglas: *Consenti- miento Informado: desde 1.1 al 1.7. *Secreto Profesional: del 2.1 al 2.8. *Responsa- bilidad en las Relaciones Profesionales: del 3.1 al 3.3. *Investigación: desde el 4.1 al 4.9. *Docencia: artículo 5.1. *Declaraciones Públicas: del 6.1 al 6.3.



		(CPCE)	(CABA)	(FACPCE)	(IFAC)	(Fe.P.R.A.)
Correlaciones	Estado Profesional	Artículo 1.	Artículo 1.	Artículo 2.	Sección 100.	Introducción.
	Solidaridad	Artículo 2, inciso e.	Artículo 6.	Artículo 26.	Sección 230.	No posee.
	Publicidad	Artículo 5.	Artículo 18.	Artículo 27.	Sección 240.	Regla 6.
	Secreto Profesional	Artículos 6 y 7.	Artículos 19 y 20.	Artículo 28, 29, 30, 31 y 32.	Sección 140.	Regla 2.
	Honorarios	Artículos 8 y 9.	Artículos 21 y 22.	Artículos 33, 34 y 35.	Sección 240.	No contiene.
	Incompatibilidad	Artículos 10 y 11.	Artículos 23 y 24.	Artículos 36, 37 y 38.	Sección 210.	No posee.



		(CPCE)	(CABA)	(FACPCE)	(IFAC)	(Fe.P.R.A.)
	Independencia	Artículo 12.	Artículo 25.	Artículo 39.	Secciones 290 y 291.	No contiene.
	Sanciones	Artículos 13 y 14.	Artículo 26.	Artículo 44.	No corresponde.	No posee

Fuente: Códigos de Ética del CPCE-Cba y CABA, FACPCE, IFAC y Fe.P.R.A descriptos en el Anexo II.



Análisis de datos obtenidos en los Cuestionarios

Para la implementación de los cuestionarios se selecciona una Muestra total de 36 personas, correspondiente a: 9 docentes, 2 docentes Licenciados en RRHH, 13 egresados y 12 alumnos de 5^{to} año, todos pertenecientes a la carrera de Licenciatura en RRHH del IUA; representando un subgrupo de la población en cuestión, según el problema y los objetivos del presente trabajo.

Las muestras se clasifican como No Probabilísticas, ya que son aquellas en las que los integrantes son seleccionados por sus características específicas, sus condiciones de accesibilidad o por la decisión fundada del investigador. Ante la elección de la muestra, se lleva a cabo un procedimiento de tipo intencional (egresados del IUA y alumnos de 5^{to} año de la carrera de Licenciatura en Recursos Humanos) y de expertos (docentes del IUA), obteniendo sus respectivas opiniones y conocimientos sobre el tema abordado. Los modelos de Cuestionarios utilizados, se encuentran presentes en el Anexo II, correspondiente a la página 147.

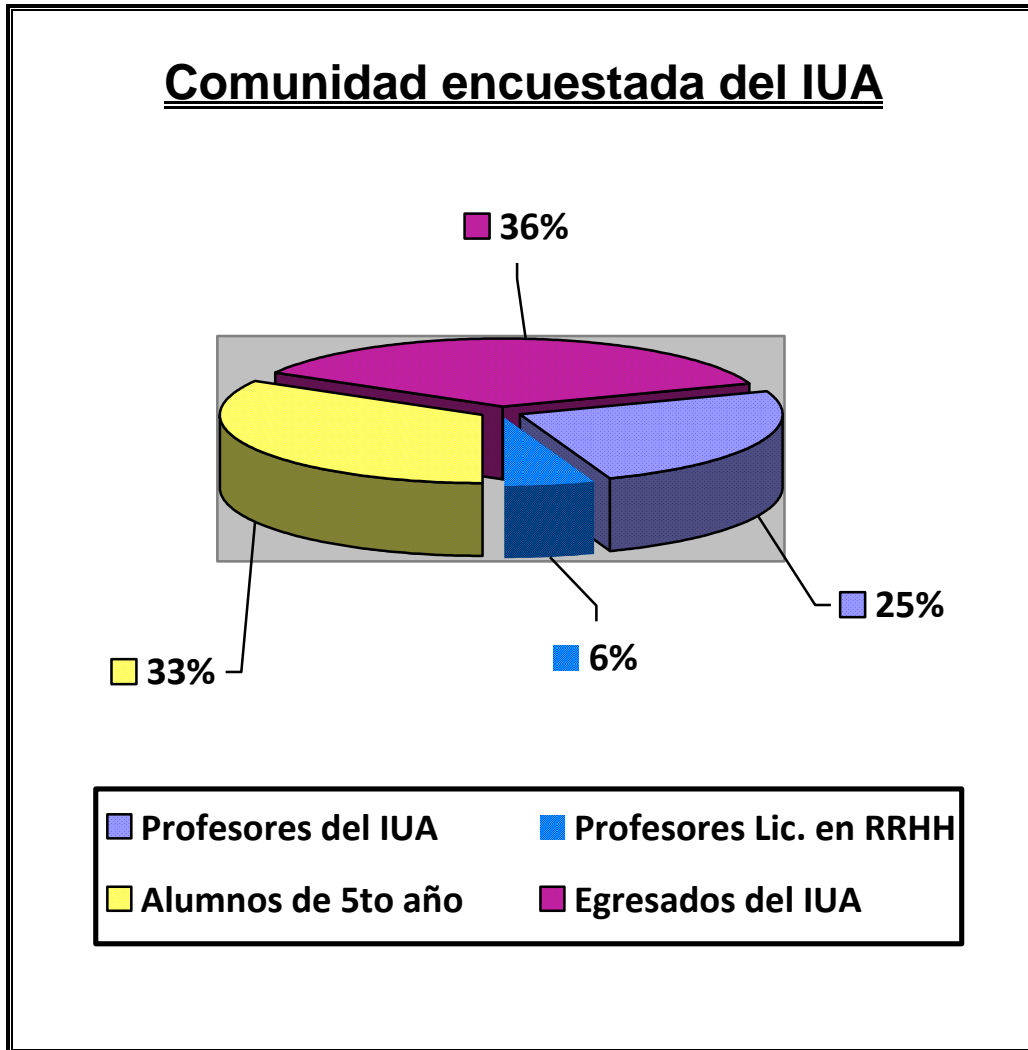


Figura A: Gráfico de la muestra representativa de la población en cuestión. (Fuente: individuos de la carrera Lic. en RRHH del IUA).

En la figura A se observa el porcentaje correspondiente a la participación de cada subgrupo de la muestra, representando de este modo los Profesores un 25% (9 docentes), los Profesores Lic. en RRHH el 6% (2 docentes), los Egresados un 36% (13



egresados) y los Alumnos el 33% (12 alumnos). A partir de ello se procede a analizar las respuestas obtenidas:

➤ *Profesores del IUA*

Primeramente se destaca que un 80% de respuestas sobre el tema Ética, coinciden que el mismo solo se contempla en la minoría de las asignaturas que incluye la carrera de Licenciatura en RRHH; no existiendo una transversalidad en la temática de todas ellas.

Continuando, la mayoría de los encuestados afirman que se le presentan dilemas éticos en el accionar de su ejercicio, respecto a la no discriminación, privacidad, respeto a la dignidad humana y a sus derechos fundamentales; como a su vez, en situaciones particulares del quehacer cotidiano. Por ello, los encuestados demandan la necesidad de un Código de Ética y la conformación de un Tribunal de Ética que se aboque a las denuncias y respectivas medidas sancionatorias y correctivas.

Refiriéndose a la carencia de un Código de Ética para los Licenciados en Recursos Humanos, se considera la necesidad de constituir un aporte para el CPCE de Córdoba al momento de reformular su Código, porque el mismo no cuenta con el enfoque de esta profesión. Las respuestas más destacadas se basan por una parte en la importancia de instaurar el tema en la sociedad, partiendo de la formación de los alumnos a nivel universitario. Por ello, se acentúa la opinión de que el Código del CPCE-Cba sirva como “punto de partida” para la realización del futuro Código, lo que hace referencia a uno de los objetivos del presente.

➤ *Profesores Licenciados en Recursos Humanos del IUA*

Tomando como base las respuestas de los únicos Licenciados en Recursos Humanos ejerciendo la docencia del IUA, resulta muy relevante la opinión de los mismos al respecto; por ello a continuación se efectúa el análisis de las encuestas realizadas.



Como primer aspecto se confirma el aplicar la Ética en las asignaturas que dictan, presentando diversas técnicas que favorecen la enseñanza de los temas más importantes mediante ejercicios prácticos para analizar, discutir y evaluar.

Seguidamente, se aprecia la presencia de dilemas éticos en el accionar de sus ejercicios laborales, considerando importante basarse en la actuación personal ética junto con la creación de un ambiente de respeto y equilibrio entre las personas y la organización, para así evitar conflictos entre ellos. Haciendo referencia al Código de Ética, los encuestados manifiestan estar de acuerdo con la elaboración de Lineamientos para un futuro Código de Ética del Lic. en RRHH, que determinen los alcances de la actuación de la profesión, como así también respalden el desempeño y dignifiquen a la carrera. Al respecto, sugirieron principios, valores y normas que pueden contener los estándares mencionados. Dicha información se considera en este proyecto, al momento de efectuar la propuesta final.

Concluyendo: responden positivamente respecto a formar parte del CPCE-Cba, aunque creen pertinente que en un futuro se conforme colegiación propia para los Profesionales, debido al continuo crecimiento de la población de egresados en Recursos Humanos.

➤ *Egresados del IUA*

Tras haberse analizado las opiniones de los egresados, la mayoría concuerda que se visualizan temáticas relacionados a la Ética en el transcurso de la carrera. Sin embargo, luego se aprecia la necesidad de incluirlas en la totalidad de las asignaturas, incluso con ejercicios prácticos de la realidad profesional, por el motivo mismo que los Licenciados en RRHH desempeñan su labor en contacto permanente con las personas como principal recurso.

Asimismo, la totalidad de los mismos (excepto uno), afirman la existencia de dilemas éticos en su vida laboral y personal; enfrentando tales situaciones mediante un accionar transparente, de acuerdo a valores y principios personales, en base a lo



determinado por la ley y la moral, respetando siempre a los demás; como así también, evitando conflictos entre las partes.

Prosiguiendo con el análisis la totalidad de los egresados no conocen el actual Código de Ética para Profesionales de Ciencias Económicas; siendo un aspecto crítico a considerar; ya que los mismos ejercen laboralmente sin un marco normativo que los respalde. De allí que los encuestados opinan positivamente sobre la carencia de un marco de referencia según las particularidades de su profesión, la que conlleva a una desvalorización de la profesión.

Finalmente, con respecto a la matriculación y la posibilidad de que la misma adquiera carácter obligatorio, el 40% de los egresados manifiestan estar de acuerdo debido a la existencia de un ente que regule y represente la actividad de los Licenciados, también para revalorizar la profesión. Mientras que, por otro lado, el 60% presentan desacuerdos, principalmente por no tener información acerca de los aportes que brinda el CPCE y, además por el sistema de registro y no matriculación hasta tal momento, lo que influye en la carencia de igualdad en beneficios respecto de los matriculados en Ciencias Económicas (Contadores, Licenciados en Administración y Licenciados en Economía), expresando la necesidad de un Colegio propio.

➤ *Alumnos de 5^{to} año del IUA*

De acuerdo a los cuestionarios llevados a cabo, como primer aspecto se observa que, a pesar de que el 90% afirma que existe una transversalidad de la Ética a lo largo de la carrera, el 50% expresa sentirse técnica-científica y éticamente formado; mientras que el resto lo niega.

Luego la mayoría considera que el día de mañana se le presentarán situaciones relacionadas con la Ética en su accionar profesional, ya que la carrera está relacionada con el trato de las personas en el ámbito laboral basándose en la formación, selección de personal, resaltando específicamente la particularidad de tener en cuenta en el reclutamiento y selección a las personas con discapacidad. Asimismo, despidos,



situaciones de corrupción o delito, mandatos de la dirección en contra de los valores personales, entre otros. Seguidamente el 70% declara conveniente la elaboración de un Código de Ética claro y conciso; el cual contenga principalmente situaciones y actitudes específicas, normas y principios pertinentes; como así también, explicitación de sanciones por el incorrecto ejercicio del Licenciado.

Por último, se cree pertinente la obligatoriedad de la matrícula proveniente del CPCE-Cba, ya que revaloriza la profesión logrando un mayor reconocimiento en la sociedad; a pesar de desconocer los beneficios que brindaba el registro especial y el que otorga el nuevo Régimen de matriculación.



Diagnóstico de la metodología empleada

Como primera instancia, a partir del análisis de los Códigos de Éticas, se considera primordial que los mismos se desarrollen de modo tal que sean específicos para cada profesión, permitiendo una fácil lectura y comprensión; para así lograr que los Profesionales adopten normas y principios éticos establecidos en los mismos.

La particularidad de los Códigos repercute en los Profesionales de modo positivo en su vida profesional y personal, presentándose actos éticamente correctos que contribuyen a una mayor armonía en la sociedad. En especial para los Licenciados en RRHH, les permitirá lograr una difusión de la matriculación y una revalorización de las incumbencias de la carrera. Con ello se les brindará, una importancia merecida a través de Códigos que fortalezcan y representen el accionar de los implicados.

Como resultado se observa la importancia de hacer referencia al accionar específico de cada Profesional y, de esta manera, se apoya y fundamenta la propuesta de realizar los Lineamientos correspondientes.

Como segundo aspecto al referirse a las encuestas realizadas a Docentes de diversas especialidades y a Profesores Licenciados en RRHH del IUA, por un lado se destaca la necesidad de abordar y desarrollar la temática Ética con un mayor nivel de relevancia, en cuanto al contenido y enseñanza que se le brinda a los futuros Licenciados. A fin de lograr la transversalidad, los Profesores Lic. en RRHH afirman la presencia de temas éticos, aspecto que se aspira obtener en un futuro próximo.

Otra consideración que describe la relevancia de la Ética, es respecto a la presencia de dilemas éticos en su habitual accionar profesional, tales como Honestidad, Secreto, Respeto y Responsabilidad Profesional; los cuales se tendrán en cuenta en los Lineamientos a proponer. Esto representa el mayor desafío a enfrentar, en el siguiente



trabajo; con el objetivo de formular Lineamientos para el establecimiento de normas que contribuyen a un correcto ejercicio de los Profesionales junto con el accionar comprometido por parte de los mismos.

En cuanto a las respuestas obtenidas de los Egresados del IUA, se está de acuerdo con lo que se expresa respecto a la necesidad de incluir la Ética en todas las asignaturas, con el fin de que se logre una correcta formación en los alumnos en el transcurso de los años y un agregado de valor en los Profesionales. Luego se destaca la existencia de dilemas éticos en la cotidianeidad de los Licenciados, siendo relevante presentar lineamientos que contengan valores éticos, para que en el futuro sirvan como marco de respaldo de sus acciones.

Además los encuestados, al no poseer conocimientos acerca del contenido del Código de Ética para Profesionales en Ciencias Económicas y frente a la falta de información sobre la respectiva matrícula, desde lo personal consideran necesario realizar actos (comenzando con la realización de Lineamientos para un Código) para lograr en un futuro próximo un mayor crecimiento y respeto en el ámbito laboral de los Licenciados en Recursos Humanos, promoviendo sus incumbencias y la labor interdisciplinaria.

Finalmente, debido a que un número reducido de Alumnos de 5^{to} año manifiestan la carencia de aplicarse la transversalidad de la Ética en las totalidad de las asignaturas, se visualiza la necesidad de llevarse a cabo ejercicios prácticos referidos al plano laboral, como a su vez, la profundización en temas y/o aspectos relevantes del desempeño profesional, entre otros. Ello responde al objetivo de que los alumnos se sientan formados para ingresar al mercado laboral, con confianza y optimismo.

Seguidamente se obtuvo también por parte de ellos un apoyo favorable en la elaboración de Lineamientos, con el propósito de lograr un Código de Ética óptimo, claro y completo para Licenciados en RRHH; en suma, coinciden en la necesidad de la respectiva matriculación, en cuanto a los beneficios que implican para el Profesional.



Lineamientos de un Código de Ética **para el Licenciado en Recursos**

“Nuestra actitud ante la vida no debe depender necesariamente del exterior, sino sobre todo de nuestro interior. Los seres humanos encerramos en nuestro interior toda posibilidad de respuesta y la capacidad de obrar, transformar y crear. De nosotros depende permitir que los acontecimientos, o el estado de ánimo influyan en nuestra conducta. Las situaciones no son, por sí mismas, ni positivas ni negativas. Somos nosotros quienes decidimos”.

Bernabé Tierno



Consideraciones Preliminares a la formulación de los Lineamientos

Lo presentado a continuación se desarrolla a partir de conocimientos adquiridos acerca del concepto de Ética y las temáticas relacionadas a la misma, tal como lo es el Código de Ética, entre otros; conjuntamente con lo obtenido en los análisis de las encuestas y la comparación de los Códigos.

A su vez si bien no corresponde al objetivo del presente trabajo se aprecia, además de sus articulados y normas, el espíritu de un Código de Ética; resaltando la necesidad y conveniencia de que todo Código cuente con un Prólogo y Preámbulo, de acuerdo a lo que se aborda en el Código de Ética Unificado de la República Argentina. De este modo se presenta una Introducción, Objetivos de los precedentes Lineamientos, Funciones principales de los Códigos de Ética, Principios Éticos tanto de la persona como de la sociedad y Normativas presentes en diversas relaciones laborales.

Finalmente, se procede a realizar la propuesta final que consta en la creación de Lineamientos para un Código de Ética dirigido a Profesionales en Recursos Humanos, en el cual se pretende detallar criterios éticos que hacen al ejercicio profesional del Licenciado.

➤ *Introducción*

En principio se destaca que tanto la Ética como la moral tienen un fin eminentemente práctico; sin embargo la Ética es un concepto más amplio y rico, que siempre implica una reflexión teórica sobre cualquier moral, así como una revisión racional y crítica sobre la validez de la conducta humana. Por lo tanto, el comportamiento ético es la base fundamental para el ejercicio de las actividades inherentes a la prestación



de un buen servicio, tal como lo es en el desempeño de los Licenciados en Recursos Humanos; en cuanto al trabajo se orienta a conductas profesionalmente correctas, lo que se debe hacer y cómo se debe hacer, para reafirmar “el deber ser” de la actuación profesional.

Prosiguiendo, el Código de Ética se refiere a un conjunto de reglas por el cual el Profesional en Recursos Humanos rige su actividad en pos del bien común de la sociedad; desenvolviéndose en un ámbito de honestidad, legitimidad y moralidad en beneficio de la comunidad. Es por ello que el mismo no incluye todas las situaciones de conducta, ya que existen reglas de comportamiento dictadas por el sentido común y costumbres. Como así también, hay principios y valores que hacen a la Ética en general, que son de aplicación para todo el accionar de las personas, sean o no profesionales. Debido a esto, todos los Códigos de Ética explicitan en su Preámbulo o en algunos de sus articulados, que “el ejercicio profesional debe ser coherente con el espíritu de dicho Código”.

Del mismo modo, se aclara que los Lineamientos a proponerse sirven como instrumento para generar una cultura de sólidos principios y valores, en donde el Profesional pueda hallar una dirección que le permita lograr la búsqueda y contribución al bien común; fomentando la participación, autosatisfacción y el sentido de pertenencia.

Para finalizar, se espera que la Ética se concrete mediante el ejercicio libre y responsable del obrar humano; tanto en la Sociedad misma como dentro de la Empresa, dando respuesta a las necesidades de los empleados y ayudando a la alta dirección a alcanzar la eficacia estratégica de ella.

➤ *Objetivos de los presentes Lineamientos*

Se procede a agruparlos de acuerdo a los diferentes ámbitos a los que se dirigen los Lineamientos:



- Contribución al CPCE-Córdoba:
 - Asistir con un aporte al CPCE de Córdoba, con los siguientes Lineamientos desde el enfoque de los Licenciados en Recursos Humanos; cuando dicha entidad deontológica resuelva modificar o reformular totalmente su actual Código de Ética.

- Contribución Académica:
 - Presentar a nivel académico, criterios específicos sobre un posible Código de Ética, para que en las asignaturas de la carrera se incluya el desarrollo y el abordaje de los mismos.
 - Brindar material para el uso académico, con el propósito de que los alumnos adquieran conocimientos relacionados al Código de Ética.

- Contribución a los Egresados:
 - En cuanto a los Licenciados en Recursos Humanos, proporcionar normas y requerimientos de Ética para continuar el camino hacia la valoración propia de la profesión; en su razón de persona y para con la sociedad en la que se encuentran inmersos.
 - Reflejar el desempeño del Licenciado en acciones que concreten valores y principios éticos.
 - Constituir una herramienta que permita mantener siempre una actitud profesional transparente, respetuosa, sincera y leal frente a todos aquellos con los que se interactúa.

➤ *Funciones Principales de los Códigos de Ética*

De acuerdo a lo expuesto en el marco teórico, se realiza una síntesis correspondiente a las funciones principales de los Códigos de Ética:



- Remiten a un carácter normativo y jurídico, con el cual reglamentan la profesión. En el mismo se requiere un lenguaje simple, conciso y de fácil comprensión.
- Revelan un “deber ser” profesional estableciendo normas, derechos, deberes y comportamientos esperados; permitiendo brindar servicios de calidad a la población.
- Satisfacer la necesidad y exigencia legal de regulación formal de la profesión como tal, orientando el accionar hacia el resguardo del prestigio profesional, de la solidaridad y lealtad con los colegas; como así también la sociedad en su totalidad ante situaciones injustas.

➤ *Principios Éticos de la Persona*

Según el Código de Ética de la Asociación Civil de Licenciados en Relaciones Laborales del Trabajo y de Recursos Humanos de la República Argentina, se efectúa una selección de los aspectos más relevante con respecto a los principios éticos de la persona:

- Valorizar al ser humano en su integridad personal, ante todo en el respeto, la lealtad, dignidad, humildad, en el sentido de pertenencia, entre otros.
- Respetar el marco legal vigente, al momento de tomar decisiones.
- Las actitudes y comportamientos deben ser un reflejo de la integridad personal.
- Rechazar cualquier actitud guiada por prejuicios relativos al origen, clase social, incapacidad física así como también cualquier otra forma de discriminación.
- No realizar actos contrarios a la Ética y/o la moral, incluso cuando éstos surjan de órdenes de carácter laboral.
- Rehusarse a cometer todo acto de corrupción.

➤ *Principios Éticos de la Sociedad*



De igual modo, tomando como base el Código de Ética de la Asociación Civil de Licenciados en Relaciones Laborales del Trabajo y de Recursos Humanos de la República Argentina, se destacan los principios éticos más importantes de la sociedad:

- Contribuir al crecimiento y desarrollo de la profesión con el objetivo de jerarquizar en el seno de la sociedad la profesión de Lic. en RRHH.
- Es deber primordial de los Profesionales respetar y hacer respetar todas aquellas disposiciones legales y reglamentarias, que incidan en actos de la sociedad; siendo al mismo tiempo fundamental velar por el prestigio de la profesión.

Dentro de la misma, se encuentran las siguientes normativas a destacar:

- ◆ Relación Profesional-Cliente:
 - Satisfacer al cliente con los servicios que brinda el Licenciado en RRHH, caracterizados por la eficiencia, cortesía, respetando sus derechos y ofreciendo información clara y transparente; considerando sus culturas y la compatibilidad mutua de valores.
 - Prestar servicios, sólo si es posible su cumplimiento; y de no haber razones o motivos dudosos que impidan satisfacer la demanda.
- ◆ Relación Profesional-Colega:
 - No hacer uso de material profesional, proyectos, etc. de propiedad intelectual de otros colegas como propios, sin previa autorización de sus originales autores.
 - No difamar ni denigrar, directa o indirectamente, a colegas en su actuación profesional. Inclusive, en la publicación de errores, cometidos en el desempeño de los mismos
 - Aceptar el reemplazo del colega en una labor, sólo cuando haya tenido conocimiento certero de la desvinculación del mismo con el contratante.



- No designar ni influir para que sean designadas personas que carezcan del título habilitante, en cargos que el puesto lo requiera.
 - Acordar con los colegas que actúen como subordinados, condiciones económicas y de respeto adecuadas a la dignidad de la profesión y a la importancia de los servicios que preste.
 - No competir con los colegas en la obtención de contratos u otros tipos de concesiones tendientes a generar rivalidades.
 - Velar siempre por el cuidado profesional del colega, y contribuir con actos de justicia que sean beneficiosos para ellos.
- ◆ Relación Profesional-Estado:
- Mantener criterios de Ética y honestidad con los organismos de control y el Estado; respetando y cumpliendo con las normas y leyes emanadas por ellos.
 - Proceder en todo tiempo de manera veraz, digna, legal y de buena fe, evitando actos simulados así como prestarse a operaciones fraudulentas o de cualquier otro tipo que tiendan a perjudicar los intereses del Estado.



Formulación de los Lineamientos

A continuación se procede a elaborar un esquema de Lineamientos para un futuro Código de Ética para Licenciados en Recursos Humanos, teniendo en cuenta el Código de Ética de la Asociación Civil de Licenciados en Relaciones Laborales del Trabajo y de Recursos Humanos de la República Argentina. En el mismo se enuncia destacadamente los principios y valores que hacen a la Ética general y profesional, incluyendo éstos un breve marco conceptual, seguido por las normativas propias que hacen al Licenciado en Recursos Humanos, el cual debe respetar y poner en práctica en su vida laboral y personal.

Estado Profesional

- ◇ En los últimos Códigos de Ética Profesional se ha introducido dicha figura de “Estado Profesional”, la cual prevé que determinados hechos constituyen violación de los deberes como Profesionales, aunque no implique el ejercicio de las actividades específicas de la profesión.

De acuerdo a los Códigos analizados, se observa que el de la FACPCE no sólo describe los deberes inherentes a las profesiones de Ciencias Económicas sino a los propios de todo ciudadano; o inhabilitación del ejercicio profesional ante la violación de incompatibilidades legales y profesionales, tanto en el ámbito privado como en el desempeño de funciones públicas o cargos electivos. Por ello se considera necesario tener en cuenta esta figura en los Lineamientos de todo Código de Ética del ámbito profesional.



Ámbito de Aplicación

- ◇ Los presentes Lineamientos están dirigidos a todos los Profesionales de Recursos Humanos cualquiera sea su radicación provincial, ejerciendo tanto de manera independiente como en relación de dependencia en el ámbito público o privado. Igualmente para el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Provincia de Córdoba como se señala en el objetivo específico, teniendo en cuenta la reciente Resolución del citado Consejo quien crea la matricula para carreras específicas, entre las que se contemplan los Licenciados en Recursos Humanos egresado del IUA y otras Universidades.

Responsabilidad Profesional

- ◇ Toda persona tiene “la obligación de reparar el daño causado a otro por un acto contrario al orden jurídico, traduciéndose como un deber de resarcimiento. Esta obligación nace del incumplimiento o violación de un deber jurídico que es en última instancia, la regla general que prescribe a todo hombre, no cometer faltas.”

NEDEL. 2010. Pág. 26.

Asimismo, Sinay (2006) en el Prólogo de su libro: “Elogio de la responsabilidad” expresa que la responsabilidad es la conciencia de que todos los actos propios tienen consecuencias, la capacidad de preguntarse por cuales serán las



consecuencias y la actitud de hacerse cargo de ellas. Cuando se dice acciones, se incluyen en las mismas lo que no se hace o lo que no se dice (omisiones).

En el material que se distribuye en el Curso Introductorio Obligatorio para los Profesionales que se matriculan en el CPCE de Córdoba, se señalan las siguientes responsabilidades:

- Responsabilidad Civil: por los daños que la “Actuación Profesional” pudiera ocasionar al requirente de los servicios, o terceros interesados; el cual deviene como consecuencia de un error material e involuntario del Profesional.
- Responsabilidad Administrativa: por los daños que la “Actuación Profesional” pudiera ocasionar en el ejercicio profesional y ante el incumplimiento de “Normas Procesales”, “Reglamentos Administrativos” o “Dictámenes”, “Impugnaciones u Observaciones Periciales”, “Sanción por Remoción” y “Eliminación de Listas Judiciales”.
- Responsabilidad Penal: por los daños que la “Actuación Profesional” pudiera ocasionar al requirente de los servicios, o terceros interesados. Existe daño originado con intencionalidad por lo que la conducta es dolosa; su encuadre se haya en el Código Penal y Leyes Especiales, como producto también de la violación del “Secreto Profesional”.

∇ El Licenciado debe en su accionar responsable, agregar valor a las Empresas, y fomentar la Ética en sus empleados y colegas en todo el ámbito profesional, no sólo en las Organizaciones a las que representa.

Cumplir con sus respectivas funciones y obligaciones, evitando la superposición de estas frente a sus pares y el no cumplimiento consecuente de sus tareas.



Saber y educar a Profesionales y empleados tanto dentro como fuera de la Empresa, sobre las leyes que afecten a la misma; y así contribuir al afianzamiento de un clima organizacional justo, respetuoso y de mutuo compromiso.

Tomar decisiones que representen el propio criterio, conjuntamente con el obrar de manera consistente con los valores de la profesión y de la persona.

Independencia

◇ Se entiende por dicho concepto el actuar de manera libre y sin extrañas influencias. El Profesional debe sentirse independiente al momento de emitir opinión, aceptar y/o rechazar todas aquellas cuestiones que profesionalmente se le pueden presentar; siendo uno de los elementos fundamentales para un buen servicio profesional. Este modo de actuar asegura conducirse con libertad, ya sea en forma independiente o en relación de dependencia.

▽ El Licenciado en Recursos Humanos en su ejercicio profesional tiene que demostrar absoluta independencia mental y de criterio, con respecto a todo ente con el que mantenga relación; con el fin de prevalecer los principios de integridad, objetividad, imparcialidad y veracidad en sus juicios.

Es esencial la independencia de criterio y de prejuicios frente a clientes, colegas, directivos y terceros; siendo reconocidos por ellos como tal, al momento de contratar sus servicios.



*Secreto Profesional y
Discrecionalidad*

◊ Es el deber que se le impone al experto, en el ejercicio de su actuación profesional, de no hacer conocer ni divulgar a terceros aquellos hechos o situaciones confidenciales que se conocen por parte de sus clientes; considerando ciertas excepciones.

Esto se basa en la necesidad de proteger a las personas, ya que si ocurre la violación del secreto profesional, trae aparejado consecuencias de índole civil, penal y disciplinaria.

▽ Todo Profesional de Recursos Humanos debe mantener secreto y reserva respecto a toda relación entre profesionales y clientes, protegiendo el derecho de las personas como así también la confidencialidad de la información que los clientes y empleadores brinden.

Fomentar este principio, garantizando comunicaciones de confianza, y al mismo tiempo hacerle saber a sus colaboradores que también están obligados a cumplirlo.

Guardar secreto aún después de finalizada la relación entre éste y el cliente o empleador; además no hacer uso de la información para obtener una ventaja personal o para beneficio de un tercero.



Objetividad

- ◇ La objetividad está relacionada con planteamientos morales, resaltando la neutralidad y la imparcialidad de las personas al momento de actuar y/o emitir un juicio. Se requiere un distanciamiento del sujeto para con él mismo (abandonando ideas, creencias y preferencias personales) de modo de acercarse al objeto de estudio, alcanzando de esta forma la universalidad en su opinión.
- ▽ Al Profesional le corresponde actuar de manera imparcial y sin dejarse influenciar por situaciones del entorno, por terceras personas sean colegas o extrañas; incluso se hace hincapié en afrontar y exponer ante cada cliente/directivo la real situación, sus posibles resultados y consecuencias. Además, no ofrecer servicios que generen falsas expectativas, sino ser siempre “objetivo”.

Integridad

- ◇ Es la capacidad de obrar con rectitud y simpleza, actuando en todo momento bajo un compromiso personal con la honestidad, la franqueza y la justicia, es decir, vivir de acuerdo con los principios personales y morales.



∇ El Licenciado tiene que proceder con rectitud y ecuanimidad, siendo honrado, probo, justo, completo y desinteresado. Así reúne las condiciones necesarias para conducirse bajo esta virtud, lo cual lleva a que su desempeño y servicio surjan de los valores que cultivan la:

- Humildad: reconocer y aceptar defectos.
- Dignidad: ser respetuosos y hacerlos respetar.
- Generosidad: actuar sin egoísmos, saber compartir y crecer con los respectivos logros.
- Modestia: sentimiento de lo que uno vale, y no vale; nadie debe sentirse más de lo que es, ni menos de lo que debe ser.

Solidaridad

◇ Se define como la contribución o bien común en las interdependencias sociales de acuerdo con la propia capacidad y las posibilidades reales. Es una concreción del bien fundamental de la sociabilidad, la cual se mueve sólo por la convicción de justicia e igualdad.

La verdadera solidaridad es ayudar a alguien sin recibir nada a cambio y sin que nadie se entere, su principal esencia es la de ser desinteresada.

∇ Contar con la iniciativa, creatividad y el sentido de responsabilidad de los demás, sin observarlos ni privarlos de lo que ellos son capaces de hacer. Llevar a cabo una actuación y actitud colaborativa mediante conductas y premisas de ayuda, colaboración, intercambio, interconsultas, facilitación y participación; tanto con



Colegas, Entidades, Clientes y la Comunidad o Sociedad Civil, permitiendo el crecimiento profesional y personal.

*Competencia y
Capacitación continúa*

- ◇ La competencia se refiere a la habilidad o capacidad para resolver y afrontar los problemas propios de una profesión, otorgándoles el saber obrar y hacer, para así afrontar los problemas presentes en el desarrollo de su profesión.

Además, la preparación y capacitación siempre sustentan y consolidan la actuación profesional; una buena formación admite una rivalidad sana, ya que los conocimientos se basan en principios legales, técnicos, científicos y éticos permitiendo un desempeño competente y de libre elección.

- ▽ Al Licenciado en Recursos Humanos le corresponde aceptar solamente trabajos para los cuales él o sus colaboradores cuenten con la capacidad e idoneidad necesaria, para que los servicios comprometidos se realicen en forma eficaz y satisfactoriamente; al mismo tiempo, es su compromiso actualizar los conocimientos necesarios para su actuación profesional, especialmente aquellos requeridos para el bien común y los imperativos de progreso social y económico.



Primacía del Bien Común

◇ Se entiende que es todo aquello compartido por y en beneficio de todos los miembros de una comunidad; abarcando al conjunto de aquellas condiciones de la vida social, con las cuales los hombres, las familias y las asociaciones pueden lograr con mayor plenitud y facilidad su propia perfección. En esta concepción el bien común no es la suma de los bienes de cada uno de los miembros de la sociedad, ya que ese bien es indivisible y sólo con la colaboración de todos puede ser alcanzado, aumentado y protegido.

▽ El Profesional debe contribuir a la formación de una comunidad de personas que persigan de manera organizada, el logro de los objetivos comunes y compatibles con sus legítimos objetivos personales.

Promover que las empresas descubran y se alineen en la nueva concepción de “ente social”, en el cual la mujer posee un papel importante en cuanto a la contribución en el ámbito laboral.

Atender a los menos favorecidos, subrayando la igualdad ante la gestión empresarial.

Enfrentarse a la corrupción, impidiendo prácticas que sean perjudiciales para los valores y objetivos tanto del Cliente como de la Empresa.



Respeto Profesional

- ◇ Se define al respeto como el reconocimiento que se hace de uno mismo hacia los demás, así como el reconocimiento del valor y la dignidad que tienen por sí mismos. El respeto parte de la propia persona hacia quién es, lo que hace y posteriormente, hacia sus pares.

El respeto es un valor deseable que se debe cultivar en la sociedad y en el mundo laboral; siendo este la esencia de las relaciones humanas e interpersonales, ya que alcanza garantía de transparencia.

- ▽ Que el Licenciado evite ofensas, ironías y violencia en el ambiente de trabajo; prevaleciendo la aceptación de las cualidades, actitudes y opiniones de los demás.

Dirigirse con respeto, sinceridad, buena fe y lealtad logrando en el ejercicio libre, una convivencia pacífica, amistosa y cordial entre Colegas, Directivos y Clientes.

Es fundamental que en las distintas Empresas se presenten actuaciones en un marco de seguridad, cordialidad y respeto mutuo con Colegas y Profesionales de otras especialidades; dentro de un ámbito de libre competencia, respeto y obrar diligente con todos sus Clientes.



Lealtad

◊ Es el cumplimiento de aquello que exigen las leyes de la fidelidad y el honor. Según ciertas convenciones, una persona de bien debe ser leal a los demás, a ciertas instituciones, organizaciones y a su Nación; es decir, es una virtud que se desarrolla en la conciencia e implica cumplir con el compromiso, aún frente a circunstancias cambiantes o adversas.

▽ El Profesional debe mantener fidelidad, lealtad y honor en la relación con Colegas, Entidades, Profesionales de otras especialidades, Clientes y la Empresa para la cual trabaja.

En casos en los que se demanda confidencialidad al firmar contratos, se exige a los empleados la absoluta reserva con respecto a las actividades que realiza en su horario de trabajo, ya sea que se trate de ideas, nombres de productos o decisiones de la compañía, tales como una estrategia de mercado.

Justicia

◊ Es la virtud del orden o medida en relación con los otros, por eso surge el "dar a cada uno lo suyo". Es muy importante en la Ética, estar atento a que cada acción moral repercuta o haga referencia a otros.



El valor justicia está en la base de cualquier ordenamiento social justo, por lo tanto de una pacífica y laboriosa convivencia profesional; en orden a la justicia hay dos valores fundamentales:

- Veracidad: desarrollar la actividad profesional con voluntad firme y decidida para manifestar, ejercer y actuar con conductas que exterioricen y afiancen la verdad; asumiendo el compromiso de evitar utilizar medios o modos que permitan falsear la realidad, así como también prometer posiciones por resultados no susceptibles de ser logrados.
- Fidelidad a la palabra dada: aspecto especial de la verdad o veracidad que consiste en ajustar los hechos a la palabra dada. Ser fiel es una forma particular de ser justo.

∇ El Profesional, sin importar los intereses personales y como parte integral de la compañía, debe desempeñarse de manera responsable y comprometida con las decisiones éticas y legales tomadas por ella; debido a que los empleados son los que interactúan con él, confiándoles todos sus problemas.

Es imprescindible que tal comportamiento descrito se lleve a cabo, ya que en caso contrario, no se actúa ni se toman decisiones de la mejor manera posible para ayudar a la empresa en su funcionamiento.

Principalmente la empresa debe tener como propósito, el tomar decisiones que impliquen equidad; ya que cuando ésta muestra un comportamiento ético y toma decisiones corporativas éticas, sus empleados observan, aprenden e imitan tal comportamiento contribuyendo al ejercicio de la responsabilidad social.



Optimismo y Perseverancia

◇ En principio se denomina optimismo a la disposición positiva frente a una circunstancia o a la existencia en general; este valor permite confiar en las propias capacidades y posibilidades, enfrentando con perseverancia situaciones, acontecimientos o personas, siempre desde su aspecto más favorable. De esta forma se permite encontrar soluciones, ventajas y posibilidades ante inconvenientes surgidos.

Seguidamente la perseverancia es la cualidad que permite que se logren las metas a pesar de los obstáculos y dificultades que se presenten, implicando también trabajo responsable y dedicado, para no rendirse ante tales situaciones.

▽ El Licenciado en Recursos Humanos es “realista”, tratando de ver el aspecto positivo de las situaciones o dificultades por las que se requieran sus servicios.

Su actuación tiene que basarse en la perseverancia hacia la búsqueda de la mejor solución capacitándose, perfeccionándose, dedicándole el justo tiempo y todo el esfuerzo para superar obstáculos y dificultades que se le presenten.



Humildad Profesional

◇ La humildad es una cualidad cuyo fin es dar un equilibrio interior al hombre, reclamándole el reconocimiento de las propias limitaciones. Pero también exige que uno se estime por lo que realmente es, observándose a sí mismo, su propia condición profesional y las circunstancias de su profesión, de tal manera que domine el deseo desmesurado y egoísta de dominar a otros.

Por ello, uno de los retos de los Profesionales es hacer que sus directivos tomen consciencia de las carencias y áreas de mejora; además, de que no presenten temor a buscar el conocimiento y proponer nuevos cambios de mejora.

▽ Los comportamientos fundamentales del Licenciado en Recursos Humanos en relación con la humildad han de ser por un lado sus ansias por aprender incluso de los errores, analizar permanente el entorno, escuchar, aceptar consejos y/o críticas de otros.

Reconocer lo bueno de las personas y las oportunidades, ser flexible para rectificar; apoyar a quienes más capacidades tienen, entre otras actitudes de valoración.



Prudencia o Saber Hacer

◊ Es la virtud clave de quien obra, emprende y quiere algo según la recta razón; es decir "hacer" las cosas bien sobresaliendo por la calidad de la actuación, la prudencia y el saber qué hacer y cómo hacerlo (conocimiento práctico).

Existen tres aspectos de la prudencia, expuestos a continuación:

- Optimizar el pasado: significa los precedentes, por lo que es preciso la "memoria" en el sentido de la experiencia, tanto propia como ajena.
- Diagnosticar el presente: lo cual exige como primer aspecto, "saber mirar alrededor" (circunspección); como segundo, "saber cómo están ocurriendo las cosas", "Caer en la cuenta de lo que está ocurriendo" (inteligencia del presente); y como tercer aspecto, "anticipar cuáles son las líneas previsibles" (capacidad de llegar a conclusiones).
- Prevenir el futuro: en la práctica la previsión del futuro es incompleta y en teoría es imposible; al mirar al futuro lo que se hace es que el riesgo apueste por la solución que se ve con más perspectivas de realización.

Para ser prudente el Profesional requiere ciertas cualidades, como una buena formación teórico-técnica, equidad al juzgar y al considerar los problemas que se plantean para su resolución, equilibrio interior, imparcialidad, capacidad para tomar decisiones oportunas y sensatez.



Se destaca conjuntamente que la prudencia es a veces creativa y emprendedora, y todo buen Profesional es de algún modo emprendedor; es así que es beneficioso ejercer la "prudencia profesional" para luchar con los errores, la negligencia y la inconsistencia.

- ▽ El Licenciado tiene que consultar y saber dónde se puede obtener la mejor consulta para el cumplimiento de su trabajo y la satisfacción de quienes contraten sus servicios.

Ser consciente de la relevancia que tiene el observar la realidad en que se vive, saber lo que está sucediendo interna y externamente en la empresa, para luego predecir aquellas conclusiones eficaces que respondan a lo ocurrido.

Contar con una mirada a largo plazo para "obtener" soluciones óptimas que disminuyan el nivel de riesgo y sean factibles de ser realizadas.

Honorarios

- ◇ Se vinculan a la remuneración que recibe el Profesional por su trabajo, equivaliendo a la paga o el sueldo que perciben en su relación de independencia. Los mismos son el justo reflejo del trabajo realizado, considerando:

- La naturaleza e importancia del trabajo.
- Los conocimientos y técnicas requeridos para el tipo de servicio profesional prestado.
- El nivel de formación y experiencia del Profesional.
- El tiempo insumido por el especialista y por sus colaboradores.



- El grado de responsabilidad que conlleva la prestación de servicios.
- Las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en la materia.

∇ El Licenciado debe ajustar sus honorarios correspondientes a los servicios prestados, lo cual es primordial que estén adecuadamente planificados, controlados y dirigidos evitando la generación de rivalidades con colegas.

Debe negarse a dar y aceptar comisiones o participación en trabajos que impliquen o encomienden a otro colega y/o a terceros.

Definir claramente antes del comienzo del trabajo, la base de cálculo de los honorarios y las condiciones de pago de los mismos.

Actuación Interdisciplinaria

◇ El actuar Interdisciplinario se fundamenta en el reconocimiento entre los Profesionales Universitarios acerca de la competencia y conocimientos que cada una de las diferentes disciplinas les brindan. Esta relación vincular implica por consecuencia, un compromiso de trato recíproco respetuoso y responsable, abarcando el dominio de la integración teórico-práctica de la profesión, como vía que enriquece el currículum y el aprendizaje de los actores; revelando y perfeccionando el nivel de desarrollo de habilidades, valores y sentimientos que conforman la identidad profesional y permiten brindar con mayor calidad los servicios profesionales.



- ▽ Se demanda que el Licenciado establezca vínculos interdisciplinarios en su actuación, reconociendo y respetando las incumbencias de las otras carreras universitarias y defendiendo las propias, cuando la temática y complejidad de la tarea profesional así los requiere. Conjuntamente y de significativa relevancia, asegurar al demandante de los servicios la calidad de los mismos.



- ◇ Se denomina Publicidad a aquella técnica destinada a difundir o informar al público sobre un bien o servicio, a través de los medios de comunicación con el objetivo de motivar al público hacia una determinada acción de consumo. La publicidad informa al consumidor potencial de un bien o servicio, en cuanto a los beneficios que estos presenten y resalten las diferencias que los distinguen de otras marcas.

Cabe destacar que existe la Publicidad Profesional, la cual es una actividad profesional dedicada a la difusión pública de ideas asociadas a empresas, productos o servicios a brindar; la misma está dirigida a quienes tienen alguna relación con profesiones, cuya posición les permite recomendar el uso de un producto o servicio determinado a sus clientes.

Además es necesario recordar, al momento de publicar sus servicios profesionales, que el ofrecimiento de los mismos debe hacerse con mesura y respeto por el decoro de la profesión, por respeto al público en general – posible demandante – como también por los colegas y la reputación de la profesión.



∇ Al Licenciado en Recursos Humanos le corresponde actuar con objetividad, mesura y delicadeza, estableciendo su reputación en la honradez, laboriosidad y capacidad profesional, observando en sus actos las reglas de Ética más elevadas y evitando toda publicidad engañosa, no veraz o de auto elogio.

➤ *Sanciones.*

Es relevante destacar este apartado ya que las sanciones coexisten en el ámbito laboral, permitiendo aplicar algún tipo de pena o castigo como consecuencia o efecto de una conducta que constituye transgresión de normas jurídicas, reglamentarias y principios éticos. De allí que repercute en el individuo, quién realiza tal comportamiento inapropiado o ilegal; aplicando sanciones penales, civiles y disciplinarias, según el caso.

Sin embargo, al enfocarse en las sanciones civiles se refieren sobre todo a una combinación de costumbres, tradiciones, comportamientos y actitudes aprobados por cada cultura que terminan construyendo en conjunto la estructura moral y ética de las mismas. Es así que la sanción puede representarse por un reto, una mirada desaprobadora, discriminación y hasta indiferencia de parte de los restantes individuos ante el hecho cometido; sin estar penado por la Justicia/Ley.

En el caso particular de los Profesionales en Recursos Humanos, aquellos que transgredan lo establecido en el futuro Código de Ética que los respalden, reciben algún tipo de sanción de acuerdo a la gravedad de lo ejecutado. Así es que el Licenciado debe considerar las siguientes obligaciones para evitar incumplimientos en su profesión:

- Todos los profesionales están en la obligación de someterse a las normas disciplinarias establecidas, así como a las disposiciones, instrucciones y órdenes complementarias que procedan de los órganos directivos competentes.



- Inciden en responsabilidad disciplinaria los Licenciados que permitan, encubran o induzcan a los empleados/clientes a incurrir en faltas éticas.

A su vez, también constituyen Faltas de Ética:

- Desempeñar sus labores profesionales, para los cuales fue contratado, no respetando la forma y alcance de las mismas y en el tiempo convenido.
- Descuidar la adecuada conservación de los materiales y documentos de trabajo propiedad, tanto de la empresa como de los clientes.
- Adoptar conducta incorrecta o descortés con sus colegas y clientes.
- Utilizar bienes o materiales de la empresa y/o clientes para beneficio personal, sin una debida autorización previa.
- Cometer actos deshonestos, injuria, difamación, insubordinación individual/colectiva; como también adoptar conductas inmorales o que lesionen el buen nombre e intereses de la empresa y/o clientes.
- Divulgar información confidencial sin una autorización correspondiente.
- Recibir sobornos, beneficios, contribuciones, gratificaciones, obsequios, o comisiones por haber cumplido con su función o por haber gestionado una decisión favorable a un tercero.
- Actuar con imprudencia o descuido inexcusables, comprometiendo la seguridad de las personas, con las cuales se trabaja.
- Omitir, cuando sea de ámbito de su competencia, adoptar las medidas preventivas indicadas por las autoridades, leyes y normas vigentes para evitar accidentes o enfermedades.



- Conducirse bajo presiones de las circunstancias, que llevan al Profesional a realizar actos que estén reñidos con sus conocimientos y técnicas, también con leyes y principios, valores y normas éticas.



Conclusión Final

“En todos los asuntos humanos hay esfuerzos, y hay resultados, y la fortaleza del
esfuerzo es la medida del resultado”.

James Allen



A modo de reflexión, los Licenciados en Recursos Humanos han experimentado desde sus comienzos, una desvalorización del rol y la función que desempeñan dentro de la sociedad. Sin embargo, hoy en día se percibe que la carrera de Recursos Humanos está adquiriendo en forma continua mayor relevancia; sosteniéndose aquí la carencia de implementar una transversalidad de la Ética en la totalidad de las asignaturas, y de esta manera lograr que se formen Profesionales con aptitudes para reflexionar sobre lo bueno y lo malo al momento de tomar decisiones, frente a dilemas que se le presenten.

A partir de ello se pretende que los Licenciados comiencen a alcanzar niveles importantes de independencia y autonomía, conjuntamente con el merecido apoyo y contribución que se espera de la sociedad. Por tal razón desde lo personal, se observa la necesidad de desarrollar “Lineamientos Éticos” que orienten y sirvan de guía en el accionar de los mismos, dentro de un marco de referencia, sobre las facultades y los límites de su profesión. Como así también, que las autoridades y profesores del IUA, en su rol de educadores y por la relevancia que le asignan a la formación integral de los futuros Profesionales, encuentren en estos Lineamientos un aporte para tal fin, como material de estudio tanto en la asignatura Ética y Deontología Profesional, como en las distintas áreas de la enseñanza donde se aborde en forma transversal; por considerarse uno de los principales caminos para la mencionada formación, instituida en valores y principios éticos que faciliten afrontar los dilemas que se presentan cotidianamente en el ejercicio profesional.

Por otra parte, más allá de la particularidad de poseer o no un Consejo propio, en base a lo obtenido en los cuestionarios, se destaca la opinión favorable sobre la importancia de estar colegiados; logrando así constituir un fundamento del actuar ético de los implicados y una revalorización por parte de la sociedad. Asimismo, poder contar con el beneficio indispensable de defensa de la profesión en bien de la sociedad, la jerarquización de la misma a través de la capacitación permanente y continua; conjuntamente asegurar el respeto de las incumbencias de cada carrera, promoviendo el



trabajo interdisciplinario, el cual constituye uno de los medios más apropiados y necesarios para los propios Profesionales y toda la comunidad.

Seguidamente se hace hincapié que el ejercicio del Profesional en Recursos Humanos, al abarcar múltiples dimensiones relacionadas a personas y a la organización misma, implica contar con una visión aún más amplia sobre la sociedad, las leyes, aspectos psicosociales y en especial una formación ética-moral; además de poseer los conocimientos técnicos y científicos, que lo acrediten a desempeñarse con mayor precisión y amplitud, superando los prejuicios establecidos.

Para lograr un respaldo ético relevante, la totalidad del proyecto se efectúa de tal forma que concluye en la elaboración de los respectivos Lineamientos compuestos por principios, normas y valores éticos fundamentales que hacen a la identidad del Profesional en Recursos Humanos, persiguiendo como fin que en un futuro el CPCE-Cba, al momento de modificar su Código, cuente con una amplia visión referida a todas las disciplinas que hacen a las Ciencias Económicas; y en particular, para que se consideren los Lineamientos propuestos en la consolidación de la imagen de los Licenciados en Recursos Humanos y, al mismo tiempo facilitar la toma de decisiones y una reciprocidad de ideas entre colegas, que sean legítimos y consensuados.

Por último con el presente trabajo, se aspira a que el CPCE-Cba junto con el logro de la vigencia de la matrícula de Carreras Específicas, continúe hacia la conformación de un Código de Ética en donde se contemplen justamente los aspectos peculiares que hacen a la profesión del Licenciado en Recurso Humanos; pudiendo brindar garantía de profesionalidad y avanzar en un medio muy competitivo, basándose en normas éticas sólidas.



Referencias Bibliográficas

“Los valores morales nos dan identidad y autonomía”.

Fasto Cayo



➤ *Libros*

- Addine, F. (2001). La interacción de las relaciones interdisciplinarias en el proceso de práctica laboral investigativa de los profesionales de la educación. ISPEJV.
- Álvarez Pérez, M. (1999). Sí a la interdisciplinariedad. La Habana, Cuba. Edit. Pueblo y Educación, en revista Educación no. 97.
- Álvarez Pérez, M. (2004). La interdisciplinariedad en la enseñanza-aprendizaje de las ciencias, en Interdisciplinariedad: Una aproximación desde la enseñanza-aprendizaje de las ciencias. La Habana, Cuba. Edit. Pueblo y Educación.
- Álvarez, S. (1993). Integración de áreas e interdisciplina. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Juntos, colección Referencias Pedagógicas.
- Bernardo, J.D. (1993). Ética de los negocios. Buenos Aires, Argentina. Edit, Macchi Grupo editor S.A.
- Bohlander, G. & Scott, S. (2007). Administración de Recursos Humanos. 14ª ed. México DF. Edit, Thomson Editores S.A.
- Brown, M. (1992). La ética en la empresa – estrategias para la toma de decisiones –. 1ª ed. Barcelona, España. Edit, Paidós.
- Butteriss, M. (2001). Reinventando Recursos Humanos - cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento – Barcelona, España. Edit, Gestión 2000 S.A.
- Caputo, C. & Melo, A. & Raffin, M. (2007). Filosofía. Ciudad de Buenos Aires, Argentina. Edit, Tinta Fresca Ediciones S.A.
- Cohen Agrest, D. (2011). Inteligencia ética para la vida cotidiana. Buenos Aires, Argentina. Edit, Sudamericana S.A.
- Debeljuh, P. (2004). La conquista de las virtudes en la empresa. Buenos Aires, Argentina. Edit, Grupo Editorial SRL.



- Degiorgi, G. M. (2009). La deontología en el ejercicio profesional del psicólogo. Córdoba, Argentina. Ficha de cátedra.
- França, O. (2002). Introducción a la Ética profesional. Montevideo, Uruguay. Edit, Grupo Magro.
- França, O. (2011). Ética profesional empresarial y laboral – los fundamentos y su aplicación-. Montevideo, Uruguay. Edit, Grupo Magro.
- Fernández Caveda, A. (1998). La función de los Recursos Humanos en tiempos de cambio. Barcelona, España. Edit, Gestión 2000 S.A
- Funes, N. & Ortiz E. & Rosano, M. (2003). Código de Ética Profesional: trabajo social. 1ª ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Edit, Espacio
- Hernández Sampieri, R. & Fernandez- Collado C. & Baptista L. P. (2006). Metodología de la Investigación cuarta edición. México DF. Edit, McGraw-Hill.
- Johnson, R. & Kuby, P. (2005). Estadística elemental, lo esencial (3ª ed). Edit, Thomson.
- Maristany, J. (2000). Administración de Recursos Humanos. 1ª ed. Buenos Aires, Argentina. Edit, Pretinee Hall.
- Martínez, H. T. (2010). Deontología y Legislación Profesional. Apunte teórico. Córdoba, Argentina.
- Milkovich, G.T. & Boudreaw, J. W. (1994). Dirección y Administración de recursos humanos. Buenos Aires, Argentina. Edit, Adisson – Wesley Iberoamericana.
- Nedel, O. (2010). Ciencias económicas – incumbencias, responsabilidad ética -. 1ª ed. Resistencia, Chaco. Edit, Con textos libros.
- Real Academia Española, (1996). Diccionario de la Lengua Española vigésima edición. Madrid. Edit, Espasa Calpe.
- Ruiz, D. (1987). Ética y deontología docente. Buenos Aires, Argentina. Edit, Praga.
- Sinay, S. (2006). Elogio de la responsabilidad. Edit, Del Nuevo Extremo.



- Ulrich, D. & Losey, M. R. & Lake, G. (1998). El futuro de la dirección de Recursos Humanos. Barcelona, España. Edit, Gestión 2000 S.A.

➤ *Documentos*

- Código de estándares éticos y profesionales de la Society for Human Resource Management (SHRM) en administración de recursos humanos.
- Código de Ética de la Asociación Civil de Licenciados en Relaciones Laborales del Trabajo y de Recursos Humanos de la República Argentina.
- Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la República Argentina.
- Código de Ética para Contadores aprobado por el Consejo de la I.F.AC.
- Código de Ética para el profesional de Cs. Económicas de la Provincia de Córdoba.
- Código de Ética para el profesional de Cs. Económicas de la Provincia de Buenos Aires.
- Código de Ética Unificado para Profesionales de Ciencias Económicas de la República Argentina.

➤ *Páginas web:*

- ACILTRHA. (30 de Julio). <http://www.aciltrha.com.ar/codigo-de-etica/>
- Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba (<http://cppc.org.ar>)
- Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba (2013, 27 de Noviembre). Código de Ética para Profesionales en Ciencias Económicas. <http://www.cpcecba.org.ar>
- Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba (2014, 30 de Julio). <http://www.cpcecba.org.ar/noticias.asp?idn=2395>
- Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Provincia de Buenos Aires. (2013, 26 de Noviembre). Código de Ética. <http://www.consejo.org.ar>
- Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas (<http://www.facpce.org.ar>)



- Félix Paz, M.L. (2014, 01 de Abril). La función del Gerente de Recursos Humanos y la ética. <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/6668-la-funcion-del-gerente-de-recursos-humanos-y-la-etica.html>
- Garré Nilda Celia. Embajadora, Representante Permanente de Argentina. Organización de los Estados Americanos. (2013, 27 de noviembre). Código de Ética Profesional del Contador Público. http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_blv_codigo2.pdf
- Idacción Business News. (2014, 16 de Abril). La Gestión Ética de los Recursos Humanos en una empresa. <http://idnews.idaccion.com/la-gestion-etica-de-los-recursos-humanos-en-una-empresa/>
- International Federation of Accountants (<http://www.ifac.org>)
- Mosqueira Jorge B. Identidad y Ética del Profesional de Recursos Humanos. <http://www.relacionesdeltrabajo.fsoc.uba.ar/prod/002-Mosqueira.pdf>
- Wikipedia (<http://wikipedia.org/wiki>)



Anexo I

“Moral es el conjunto de comportamientos y normas que tú, yo y algunos de quienes nos rodean solemos aceptar como válidos; Ética es la reflexión sobre por qué los consideramos válidos y la comparación con otras morales que tienen personas diferentes”.

Fernando Savater



Síntesis de los Códigos analizados

➤ *Código de Ética dictado por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba*

Dicho Código consta de un Preámbulo y 21 artículos, dispuestos de la siguiente manera:

- Sujeto: artículo 1^{ro}.

Abarca a todos los profesionales inscriptos en el Consejo de Córdoba, en razón de su estado profesional.

- Normas Generales: artículos 2^{do}, 3^{ro}, 4^{to}.

Determina el actuar al que están obligados los profesionales en Ciencias Económicas; los que constituyen falta de ética y aquellos agravantes a la falta de ética.

- Normas sobre Publicidad: 5^{to}.

Expresa los requisitos que debe presentar la publicidad, para el profesional ofrezca los servicios con mensura y respeto.

- Normas sobre Secreto Profesional: 6^{to}, 7^{mo}.

Enuncia la absoluta reserva, en la relación clientes-profesionales.

- Normas sobre Honorarios: 8^{vo}, 9^{no}.

Éstos deben establecerse en función de la naturaleza, la importancia del trabajo, el tiempo insumido, entre otros; teniendo presente el no aceptar participaciones o comisiones que encomienden a otro colega.



- Normas sobre Incompatibilidad: 10^{mo}, 11^{ro}, 12^{do}.

Se debe cumplir el plazo de 2 años de finalizada su actuación para volver a prestar su servicio al mismo cliente; por otro lado, no pueden interponerse con empresas de la competencia, al igual que es necesario abstenerse de emitir dictámenes destinados a terceros.

- Sanciones: 13^{ro}, 14^{to}, 15^{to}, 16^{to}, 17^{mo}, 18^{vo}, 19^{no}, 20^{do}, 21^{ro}.

Detalla aquellas acciones que transgreden al presente Código; siendo el Tribunal de Disciplina quien determine la aplicación de correcciones a los matriculados, originadas en las faltas por conducta profesional.

➤ *Código de Ética dictado por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Provincia de Buenos Aires*

El propio contiene un Preámbulo; y posee 33 artículos distribuidos de la siguiente forma:

- Ámbito de Aplicación, artículo 1.
- Normas Generales, artículos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33.

➤ *Código de Ética Unificado para Profesionales de Ciencias Económicas de la República Argentina*

El Código Unificado está constituido por un Prólogo y un Preámbulo, al mismo tiempo que incluye 44 artículos diagramados de la siguiente manera:

- Título I: Ámbito de Aplicación – Sujetos, artículos 1 y 2.

El ámbito de aplicación es mayor que el de la Provincia de Córdoba y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, ya que comprende a todos los profesionales de la República



Argentina; mientras que los anteriores se aplican a todos los profesionales, inscriptos en el Consejo de dichas Provincias.

Además, agrega una enumeración de los deberes inherentes al Estado Profesional, los cuales constituyen una violación a los mismos; aunque la causa de los hechos no implique el ejercicio de las actividades específicas de la profesión.

- Título II: Normas Generales, artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14.

Determina en las normas legales, al igual que en el CPCE- Córdoba y CABA, que los profesionales respeten las disposiciones legales y reglamentarias aplicadas al ejercicio de la profesión; pero a diferencia de este, ambos dictan que se acaten las resoluciones del respectivo Consejo.

Seguidamente enumera los principios fundamentales, que constituyen normas permanentes de conducta y finalidad del ejercicio profesional; al igual que habrán de poseer competencias y mantener una capacitación continua. En cuanto al comportamiento profesional, deberán evitar la acumulación o aceptación de cargos, funciones, tareas o trabajos que excedan sus posibilidades de cumplimiento. A su vez, se hace mención específica que la utilización de técnicas para deformar o encubrir la realidad es agravante de la falta de ética.

Se agrega la fidelidad a la palabra dada y la responsabilidad, cumpliendo con los compromisos establecidos y dando siempre respuesta a sus actos.

Otros apartados, hacen hincapié en la responsabilidad en el manejo de dinero y la prohibición de retención de documentos o libros de los clientes. Además, nombra que el ejercicio profesional es personal y que no puede ser llevado a cabo por otra persona que no esté matriculado en el Consejo Profesional.

Por último, los profesionales que hayan desempeñado cargos en el Consejo Profesional, no deben hacer uso de esos títulos en otras entidades representativas de la profesión.



- Título III: Normas Especiales:

- *Capítulo 1: Principios Técnicos, artículo 15.*

Es importante que se deje constancia en todos los casos de la fuente de donde fueron extraídos los datos y demás elementos utilizados para su formulación.

- *Capítulo 2: Clientela, artículos 16, 17, 18 y 19.*

Los profesionales no deben interrumpir sus servicios sin comunicarlo con antelación, ni aceptar la intervención de gestores para obtener clientes, ni mucho menos intentar atraer clientes de un colega sino que cooperar con el mismo cuando este fue reemplazado.

- *Capítulo 3: Relaciones Interpersonales, artículos 20, 21, 22, 23, 24 y 25.*

En este, se disponen las distintas sociedades que pueden integrar profesionales en Ciencias Económicas entre sí, y aquellas que pueden formar con otros de distintas disciplinas.

Se hace mención además, de la responsabilidad ética de los integrantes de sociedades profesionales en donde el socio firmante es el responsable de los actos, asumiendo las consecuencias éticas de los mismos.

También determina las relaciones entre colegas, las cuales deben desarrollarse dentro de un marco de mutuo respeto y absoluta confraternidad. Junto con ello nombra las relaciones, tanto con profesionales de otras disciplinas, como con profesionales del exterior; implicando un compromiso de trato recíproco, además de cumplir con los requerimientos éticos del país en el que está ejerciendo la labor profesional.

- *Capítulo 4: Solidaridad, artículo 26.*

Se refiere a la contribución del bien común en las interdependencias sociales, de acuerdo con la propia capacidad y las posibilidades reales. Afirmando que se trata de una



exigencia primaria irrenunciable, la que se debe sostener, promover y defender con convicción.

▪ *Capítulo 5: Publicidad, artículo 27.*

Dicho capítulo expresa que el ofrecimiento de servicios tiene que realizarse con objetividad, mensura y respeto ya sea por el público, colegas y por la profesión. Y expone las expresiones que forman parte del incumplimiento de dichos requisitos.

▪ *Capítulo 6: Secreto Profesional, artículos 28, 29, 30, 31 y 32.*

Aquí, todos los artículos dictan que toda relación entre profesional y cliente debe darse dentro de la más absoluta reserva, aún después de finalizada la relación; al igual que se le debe exigir absoluta discreción en la información obtenida.

Luego aclara los únicos casos, en donde el profesional puede revelar el secreto.

▪ *Capítulo 7: Honorarios, artículos 33, 34 y 35.*

Incluye los aspectos en donde los honorarios profesionales han de ser justo reflejo del trabajo realizado. Adicionalmente, es obligatorio para el profesional no aceptar ni dar participación o comisiones a colegas, graduados y/o a terceros, sin previa autorización de quien les encomendó la tarea.

• Título IV: Incompatibilidades para el ejercicio de las actividades profesionales.

▪ *Capítulo 1: Incompatibilidades, artículos 36, 37 y 38.*

Incluye las incompatibilidades legales, respetando tales disposiciones; funcionales, no debiendo prestar servicios a terceros que se encuentren relacionados con temas propios de la función, que cumplen en organismos del Estado Nacional, Provincial o Municipal, o en bancos públicos o privados. Y finalmente, incompatibilidades para la prestación de servicios a terceros encomendados por el ente en el cual el profesional se encuentra bajo relación de dependencia o contratado (entes no habilitados).



▪ *Capítulo 2: Independencia, artículo 39.*

Detalla que el profesional debe tener independencia con el ente que le provee de información, además de ser reconocido por quienes lo contraten; aquí nombra las cualidades fundamentales, como conducta y ecuanimidad, que debe poseer para ser independiente.

▪ *Capítulo 3: Falta de Independencia, artículo 40.*

Aquí se aclara las situaciones que llevan a la falta de independencia real o aparente; entre ellas se encuentran:

- ◆ Relación de dependencia.
- ◆ Relación de parentesco.
- ◆ Propiedad, asociación o responsabilidad de conducción.
- ◆ Provisión de otros servicios profesionales al ente sobre el cual verse el trabajo.
 - ◆ Por interés económico financieros con o en los asuntos del ente.
 - ◆ Por remuneración contingente o condicionada a conclusiones o resultados del asunto.
 - ◆ Por remuneración sujeta a un resultado económico determinado.
 - ◆ Por servicios profesionales a la contraparte involucrada en un asunto.
 - ◆ Por circunstancias que afecten la independencia en la actuación judicial y/o en controversias.
- ◆ Por la aceptación de bienes, servicios y cortesías impropias.
- ◆ Por relación conflictiva o litigiosa con el ente.

▪ *Capítulo 4: Vinculación Económica, artículo 41.*

Define que se entiende por entes económicamente vinculados, estableciendo sus respectivas condiciones.



▪ *Capítulo 5: Alcance de las Incompatibilidades, artículos 42 y 43.*

Explica que las incompatibilidades definidas en el Capítulo 1 y el principio de independencia del Capítulo 2 del Título IV, son de aplicación para todos los profesionales de ciencias económicas y para las sociedades entre profesionales debidamente inscriptas en el registro especial que a tal efecto lleve el C.P.C.E. de cada jurisdicción. Asimismo,

- Título V: Sanciones, artículo 44.

Aclara que todos aquellos profesionales que no cumplan con lo dispuesto en dicho Código, como en el Preámbulo y Prólogo recibirán sanciones disciplinarias previstas en la Ley de ejercicio profesional.

➤ *Código de Ética para Contadores aprobado por el Consejo de la I.F.A.C.*

Este Código ha sido elaborado por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (International Ethics Standards Board of Accountants, "IESBA"), cuya finalidad es el establecimiento de normas en el seno de la Federación Internacional de Contadores (International Federation of Accountants, "IFAC"). Se destaca que el IESBA desarrolla y emite, normas éticas de alta calidad para que sean utilizados por los profesionales de la contabilidad en todo el mundo.

El presente solo posee Prólogo, en el cual la Introducción aclara la misión del IFAC, conjuntamente con la finalidad y lo que establece el Código.

Presenta tres partes A, B y C con diversas secciones, detalladas a continuación:

- Parte A: Aplicación General del Código, secciones 100, 110, 120, 130, 140 y 150.
 - *Sección 100: Introducción y Principios fundamentales.*

Todo Contador Profesional debe asumir la responsabilidad de actuar en interés público; por ello es que tiene que cumplir con los requerimientos éticos establecidos en este Código.



Al mismo tiempo, dicho Código provee principios fundamentales de ética profesional; como así también proporciona un marco conceptual para que el Contador lo aplique, sirviendo este para identificar, evaluar los riesgos y luego designar los procedimientos necesarios para eliminarlos o reducirlos.

Esta sección contiene diversos subtítulos que se especifican seguidamente:

◆ Principios Fundamentales:

- Integridad: actuar correctamente y ser honesto (Sección 110).
- Objetividad: no tener influencia alguna que conlleve a ignorar criterios profesionales (Sección 120).
- Competencia y Diligencia profesionales: tener adecuados conocimientos y habilidades profesionales actuando esforzadamente (Sección 130).
- Confidencialidad: no revelar información del cliente, salvo mandato legal (Sección 140).
- Comportamiento Profesional: el Contador debe actuar de manera consistente cuidando la buena reputación de la profesión y abstenerse de cualquier comportamiento que pudiera desacreditar a la profesión (Sección 150).

◆ Marco Conceptual:

Esencialmente se refiere a que el Código de Ética Profesional proporciona, un marco conceptual con el objetivo de ayudar al contador a identificar, evaluar y responder a las amenazas que atentan contra los principios fundamentales; facilitándole al profesional a cumplir con los requerimientos éticos y de asumir su responsabilidad frente al interés público.

A partir de esto, el Contador determinará las amenazas identificadas para proceder, a eliminarlas o reducirlas a un nivel aceptable; o bien reusarse a prestar el servicio profesional, cuando estos riesgos no pueden ser eliminados.

◆ Amenazas y Salvaguardas:



Una amplia gama de relaciones y circunstancias pueden originar las amenazas, afectando el cumplimiento de Principios Fundamentales del Contador. Las mismas se pueden clasificar en:

- Amenazas de interés propio: influyen inadecuadamente en el juicio y/o comportamiento del profesional.
- Amenazas de autorrevisión: se produce cuando no hay una evaluación previa de los resultados del juicio realizado o servicio prestado.
- Amenaza de abogacía: cuando un contador profesional fomenta una opinión al punto que puede comprometer la objetividad.
- Amenazas de familiaridad: dicha relación puede causar que el contador profesional tenga demasiado a fin los intereses de los clientes o acepte con demasiada facilidad su trabajo.
- Amenazas de intimidación: cuando un contador profesional impide actuar de manera objetiva ante las amenazas

Por otra parte las Salvaguardas son actuaciones, que permiten suprimir las amenazas o reducirlas a un nivel aceptable; se dividen en dos grandes categorías:

- Salvaguardas instituidas por la profesión o por las disposiciones legales y reglamentarias.
- Salvaguardas en el entorno de trabajo.
- ◆ Resolución de conflictos de ética:

Al cumplir los Principios Fundamentales, el Contador se puede ver obligado a resolver conflictos; para lo cual existen, los siguientes factores que pueden ser relevantes:

- Hechos relevantes.
- Cuestiones de ética de las que se trata.
- Principios fundamentales relacionados con la cuestión de la que se trata.
- Procedimientos internos establecidos.
- Vías de actuación alternativa.



Después de considerar los factores, se establecerá la vía de actuación adecuada; en el caso de no resolverse el conflicto se necesitará la asesoría de un profesional de la especialidad pertinente o bien si no se resuelve el conflicto, es conveniente retirarse del compromiso.

- Parte B: Profesionales de la Contabilidad en ejercicio, secciones 200, 210, 220, 230, 240, 250, 260, 270, 280, 290 y 291.
 - *Sección 200: Introducción.*

Se describe el modo en que el marco conceptual es aplicable en determinadas situaciones, a los Profesionales de la Contabilidad en ejercicio. Destaca también que el especializado, no realizará ningún trabajo que dañe su integridad, objetividad y/o la buena reputación de la profesión.

- ◆ Amenazas y Salvaguardas (analizadas con más detalle en la Parte A).

- *Sección 210: Nombramiento Profesional.*

- ◆ Aceptación de clientes:

Previamente se analiza si la relación con el cliente, podría originar una amenaza en el cumplimiento de los Principios Fundamentales; en tal caso aplicará salvaguardas para eliminarlas o reducirlas a un nivel aceptable, contrariamente se negará a establecer la relación.

- ◆ Aceptación de encargos:

Sólo prestará aquellos servicios que pueda realizar, de modo competente; y proseguirá con el análisis anterior en cuanto a los riesgos.

- ◆ Cambios en el nombramiento:

Cuando el Profesional es solicitado para sustituir a un colega, evaluará los motivos para aceptar o no el cargo; siguiendo con el razonamiento de las amenazas en relación con el cumplimiento de los Principios Fundamentales.



▪ *Sección 220: Conflictos de Intereses.*

Significa que en donde se presume una amenaza de conflicto de intereses, a uno o más de los principios fundamentales incluyendo la objetividad, confidencialidad o comportamiento profesional, que no se pueden eliminar o reducir a un nivel aceptable, el contador público debe tomar las medidas razonables.

▪ *Sección 230: Segundas Opiniones.*

Cuando ocurran situaciones en la que se solicita una segunda opinión a un contador público en la práctica, sobre la aplicación de algún tema contable o legal sobre una entidad que no es un cliente actual; puede originar amenazas ya que la segunda opinión no está basada en el mismo conjunto de hechos, que fueron disponibles al contador actual.

▪ *Sección 240: Honorarios y otros tipos de Remuneración.*

Un profesional de contabilidad puede proponer, los honorarios que considere adecuados; pero pueden presentarse amenazas, en donde la importancia de la misma dependerá del nivel de honorarios propuestos y los servicios a los que se refiere. Es decir, que debe cobrar lo justo y no debería pagar o recibir un pago por obtener un cliente.

▪ *Sección 250: Marketing de Servicios Profesionales.*

El Profesional que busca conseguir un nuevo trabajo mediante la publicidad u otras formas de marketing, lo deberá hacer de manera honesta y sincera sin dañar la reputación de la profesión. Esto puede implicar una amenaza, en relación con el cumplimiento de los Principios Fundamentales.

▪ *Sección 260: Regalos e Invitaciones.*

La acción de que el cliente ofrezca regalos al Profesional, o a miembros de su familia inmediata – próximo puede originar amenazas, las cuales dependerán de la naturaleza, valor e intención de del ofrecimiento.



▪ *Sección 270: Custodia de los activos de un cliente.*

Un contador público en la práctica no deberá asumir, la custodia del dinero del cliente u otros haberes; salvo que las disposiciones legales les autoricen a ellos.

▪ *Sección 280: Objetividad – Todos los servicios.*

La existencia de las amenazas a la objetividad al prestar cualquier servicio profesional depende de las circunstancias y la naturaleza del trabajo que está efectuando; un contador público en la práctica debe evaluar la importancia de las amenazas identificadas y, si no son de importancia, se deben eliminarlas o reducirlas a un nivel aceptable. Esta salvaguarda generalmente se efectúa, con las siguientes acciones:

- El retiro del equipo de compromiso.
- Procedimientos de supervisión.
- El término de la relación financiera o de negocio que da origen a la amenaza.
- El discutir el tema con niveles más altos de administración dentro de la firma.
- El discutir el tema con autoridad del cliente.

▪ *Sección 290: Independencia – Encargos de Auditoría y de Revisión.*

Esta sección abarca los requerimientos de Independencia relacionados a encargos de Auditorías y de Revisión, los cuales proporcionan un alto grado de seguridad en el Profesional, expresándolos en la conclusión sobre estados financieros.

De igual manera la Independencia comprende:

- ◆ Actitud mental independiente: expresar conclusiones sin influencias y/o prejuicios que afecten la integridad, objetividad y escepticismo profesional.
- ◆ Independencia aparente: evitar hechos y circunstancias relevantes que puedan comprometer su integridad, objetividad y escepticismo profesional.

▪ *Sección 291: Independencia - Otros encargos que proporcionan un grado de Seguridad.*



Se hace referencia a los requerimientos de Independencia, con respecto a encargos que proporcionan un grado de seguridad que no son de auditoría o revisión; los cuales tienen la finalidad de incrementar la confianza de los usuarios a quienes se destina el informe.

- Parte C: Profesionales de la Contabilidad en la empresa, secciones 300, 310, 320, 330, 340 y 350.
 - *Sección 300: Introducción.*

Esta parte del Código describe el modo en que el marco conceptual, encontrado en la Parte A, se aplica en determinadas situaciones a los Profesionales de la Contabilidad en la empresa. De igual forma expone, los diversos roles que el Profesional puede adoptar dentro de la empresa.

Por otra parte el Contador es responsable de promover los objetivos legítimos, de la entidad en la que trabaja; y trata de circunstancias en las que el cumplimiento de los Principios Fundamentales puede peligrar.

- *Sección 310: Posibles Conflictos.*

El Contador se ve obligado a cumplir los Principios Fundamentales, sin embargo pueden entrar en conflicto las responsabilidades del mismo con respecto a la entidad en la que trabaja. Aquí se espera, que el Profesional apoye los objetivos legítimos y éticos establecidos por la empresa, como así también las normas y procedimientos diseñados para servir de base a dichos objetivos.

Como resultado de las mencionadas responsabilidades, el especializado puede sufrir presiones para actuar de modo que se ocasionen amenazas; entre las presiones que existen se encuentran:

- Actuar contrariamente a las disposiciones legales y reglamentarias.
- Actuar contrariamente a las normas técnicas o profesionales.
- Facilitar estrategias de gestión de los resultados poco éticas o ilegales.



- Mentir o inducir a error intencionalmente a otros, en especial a los auditores de la organización y al regulador.
- Emitir o asociarse por otro medio con un informe financiero o no financiero que no representa de un modo materialmente erróneo los hechos.
 - *Sección 320: Preparación y Presentación de Información.*

Los Profesionales de la Contabilidad participan a menudo, en la preparación y presentación de información; la cual deberá ser fiel, honesta y de conformidad con las normas profesionales aplicables, con el fin de que la misma sea inteligible en su contexto.

El Contador es responsable al emitir información contable de la empresa que:

- Describa claramente la verdadera naturaleza de las transacciones de negocio, activos o pasivos.
- Clasifica y registra la información en una manera oportuna y apropiada.
- Representa los hechos de manera precisa y completa en todos los aspectos importantes.
 - *Sección 330: Actuación con la especialización suficiente.*

Se obliga al Profesional a emprender únicamente tareas importantes, para las que tiene o puede obtener suficiente formación/ experiencia específica.

Por su parte las circunstancias que causan, una amenaza para el Contador en la empresa en relación con la realización de sus tareas son:

- Carecer del tiempo suficiente para realizar o terminar adecuadamente las correspondientes tareas.
- Disponer de información incompleta, restringida o inadecuada por otros motivos para realizar adecuadamente sus tareas.
- Carecer de suficiente experiencia y formación práctica y/o teórica.
- No disponer de los recursos necesarios para realizar adecuadamente sus tareas.



▪ *Sección 340: Intereses Financieros.*

Estos especialistas pueden tener intereses financieros, o tener conocimiento de intereses de miembros de su familia inmediata o de familiares próximos que, en ciertas ocasiones pueden originar amenazas en relación con el cumplimiento de los Principios Fundamentales.

▪ *Sección 350: Incentivos.*

◆ Recibir ofertas: pueden recibir ofertas de Incentivos, las cuales pueden causar amenazas en relación con el cumplimiento de los Principios Fundamentales; en donde su importancia dependerá de la naturaleza, valor e intención del ofrecimiento.

◆ Hacer ofertas: pueden encontrarse en una situación en donde se espera que ofrezcan incentivos; que pueden provenir de la entidad para la cual trabajan.

Al finalizar con las secciones instaura, el significado de diferentes expresiones que han sido nombradas en el desarrollo del Código; al igual que establece la fecha de entrada en vigor.

➤ *Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la República Argentina*

El Código de Ética de la Federación de Psicólogos contiene una Introducción, un Preámbulo, una Declaración de Principios y una sección de Normas deontológicas, las cuales incluyen:

- Introducción: la misma expresa la intención y alcance de aplicación del Código de Ética; siendo su propósito proveer tanto, principios generales que poseen una función orientativa de la práctica, como normas deontológicas las cuales son obligantes para el ejercicio profesional y hayan sus fundamentos en dichos principios.



- Preámbulo y Declaración de Principios: ambos constituyen objetivos deseables que guían a los psicólogos hacia los ideales más esperados de la Psicología; determinan así el espíritu de dicho Código manifestando el actuar ético de los psicólogos.
- Normas deontológicas: establecen reglas de conducta profesional, incluyendo deberes que afectan a todos los profesionales psicólogos; considerando que si éstos se descuidan atentarán contra los derechos de los receptores de los servicios profesionales.

A continuación se distingue que el presente Código posee Reglas determinadas como Normas Deontológicas, en vez de Títulos, Capítulos y Artículos como se presentan en el Código Unificado de la República Argentina; prosiguiendo con la enumeración de las mismas:

- Consentimiento Informado: regla 1, enumeraciones 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6 y 1.7.

Las mismas tratan sobre un procedimiento, el cual sirve para proteger el derecho de autonomía e integridad del paciente a participar en la adopción de decisiones sobre su salud; a la vez que genera en los Profesionales, la obligación de respetarlos como individuos. Incluye el consentimiento obtenido libremente otorgado mediante una decisión voluntaria del paciente, previamente proporcionándole información adecuada, accesible y comprensible, en una forma y en un lenguaje que ésta entienda; salvo que en ocasiones de urgencia y/o situaciones de riesgos, los Psicólogos podrán intervenir sin dicho consentimiento.

- Secreto Profesional: regla 2, enumeraciones 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7 y 2.8.

Aquí se establece el deber de mantener secreto asegurando la confidencialidad de todos los conocimientos obtenidos en el ejercicio de la profesión, resguardando los



intereses de los pacientes; esto continúa aún después de concluida la relación profesional.

Además, incluye los límites del Secreto Profesional explicados en sub-enumeraciones.

- Responsabilidad en las relaciones profesionales: regla 3, enumeraciones 3.1, 3.2, 3.3.

Primeramente se destacan aspectos de los Destinatarios de Servicios Profesionales, estableciendo que se debe actuar en base a los principios éticos y la responsabilidad profesional; no debiendo iniciar ninguna relación profesional con personas con las cuales exista un vínculo previo. En caso de presentarse dicha situación, se procederá a una derivación del consultante a otro profesional. También se aclara que no se recibirán otro tipo de retribuciones más que sus honorarios.

Continuando, se hace referencia a la relación con los Colegas manteniendo un respeto mutuo sin traspasar los límites de la especialidad, estando prohibido difamar, calumniar o tratar de perjudicar por cualquier medio a otro colega. Es relevante que se ayude la formación de los mismos, brindándoles conocimientos o técnicas útiles para el desempeño de sus funciones.

Luego, se encuentra la responsabilidad con la Profesión y la Comunidad, en donde los Profesionales deben armonizar los intereses propios con el bien común de la comunidad; y conducirse de manera coherente con los principios de ésta, al igual que no se realizarán ningún tipo de discriminación. Sino que tienen que conducirse con honor en el ejercicio de su profesión, y en beneficio de la comunidad.

En cuanto a la Profesión, es fundamental denunciar todo ejercicio ilegal de la profesión, así como también aquellos servicios que sean usados por otros con fines que no concuerdan con los valores de dicho Código. Los Profesionales evitar realizar acciones que afecten la integridad psíquica y/o física de las personas, o aquello que atente contra los derechos humanos.



- Investigación: regla 4, enumeraciones 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8 y 4.9.

Particularmente se desarrolla que la investigación psicológica debe perseguir el avance del conocimiento científico y el mejoramiento de las aplicaciones profesionales; todo ello a través de proyectos de investigación, los cuales utilizan técnicas experimentales y sus resultados no impliquen consecuencias desagradable o riesgos para la intimidad e integridad de los sujetos.

- Docencia: regla 5, enumeración 5.1.

Los Profesionales que desempeñen funciones como docentes a nivel académico deben promover, en los alumnos el conocimiento y observación de la Ética Profesional; siempre sobre una base de nivel adecuado de exigencia y respeto mutuo. Así es que dicha labor no puede ser delegada a personas que no estén capacitadas para cumplirla.

- Declaraciones Públicas: regla 6, enumeraciones 6.1, 6.2 y 6.3.

Dicha regla presenta como primer aspecto a la Publicidad, en la cual se establece que las promociones de los servicios profesionales deberán regirse por las normas profesionales, incluyendo datos indispensables para la información útil y evitando publicitar honorarios; tales deben expresarse siempre en forma de propaganda y con fines educativos/divulgativos.

Seguidamente se trata sobre la Divulgación, en donde se aclara que todas las declaraciones u opiniones que los Psicólogos formulen deberán, plantearse con rigor científico; evitando realizar declaraciones públicas que sean falsas, engañosas, desorientadoras o fraudulentas. Es importante que en actos públicos, los Psicólogos cuiden su presencia para obtener un máximo respeto por su calidad profesional, su propio prestigio y el de su profesión.

Por último se menciona a las Publicaciones, estableciendo que al momento de publicar los resultados de las investigaciones, exista tanto una comunicación y discusión de experiencias entre los Psicólogos, como así un compromiso con la veracidad en donde se incluyan todos los datos pertinentes de sus trabajos científicos o profesionales.



Anexo II

“Nuestra conducta es una función de nuestras decisiones, no de nuestras condiciones”.

Stephen Covey

150 | Donaliso, Karina Luciana, DNI: 35.578.516

Rivarola, Evelyn Elina, DNI: 36.184.284



Modelo de Cuestionarios

El motivo de los siguientes cuestionarios es obtener la opinión de Profesores, Alumnos y Egresados del IUA sobre la formación integral (Técnica – Científica y Ética) de los futuros Profesionales de Licenciatura en RR.HH, y los criterios fundamentales que debería incluir un modelo de Código de Ética; ya que se está elaborando el Proyecto de Grado sobre: “Lineamientos de un Código de Ética para el Licenciado en Recursos Humanos”.

Entre los objetivos específicos están los de: Concientizar tanto a nivel académico como a colegas de la profesión, acerca de la importancia que conlleva la creación de un Código de Ética para los mencionados egresados; establecer el quehacer profesional que contendría dicho Código de Ética, en cuanto a criterios de acción y conducta; y contribuir como aporte al CPCE de Córdoba con un Código de Ética, desde la visión de los profesionales de la carrera de Licenciatura en Recursos Humanos, en el momento que la mencionada Entidad Deontológica adopte la decisión de modificar su Código de Ética.

➤ *Profesores*

- Preguntas:

1) En la materia que usted dicta ¿Hay temas que hacen referencia a la Ética?

Sí

No

Si su respuesta fue afirmativa:

a) ¿Puede enumerar los temas más relevantes?

b) ¿Cómo son desarrollados?



- c) ¿Qué interés despierta en los alumnos sobre el tratamiento de los mismos? ¿Cuáles son los interrogantes y las dudas que ellos más plantean?
- 2) Usted como profesional, en el accionar de su ejercicio ¿Se le presentan dilemas éticos a menudo?

Sí

No

En caso de ser afirmativa su respuesta:

- a) ¿Puede enumerar los dilemas más importantes y de mayor habitualidad?
- b) ¿Le resulta difícil o complejo tomar decisiones frente a estos dilemas? ¿Existen criterios que faciliten la toma de decisión de los mismos?
- c) ¿Los ha expuesto en sus clases de modo que los alumnos hayan planteado ejemplos de situaciones similares que impliquen conflicto entre valores?
- 3) ¿Cuál es el grado de exigencia por parte de la sociedad, con respecto al comportamiento ético de los Profesionales en general y los Lic. en RRHH en particular?
- a) En el caso de habersele presentado tal situación, ¿Puede relatarlos la experiencia vivida?
- 4) El Lic. en Recursos Humanos, al no tener colegiación obligatoria, no cuenta con un Código de Ética ¿Qué opina al respecto?
- 5) De acuerdo al registro de los egresados de Licenciatura en RRHH, el CPCE de Córdoba, a solicitud de las autoridades del IUA, ha creado un



Registro para estos en el año 2011, con inscripción de carácter voluntario.

a) Reflexionando que se tenga la posibilidad de que el CPCE cree, en reemplazo del citado registro, la Matrícula de Licenciado en RRHH (IUA) con carácter obligatorio ¿Cuál es su opinión al respecto?

6) ¿Desea efectuar algún otro comentario o sugerencia?

➤ *Profesores (Licenciado en Recursos Humanos)*

• Preguntas:

1) En la materia que usted dicta ¿Hay temas que hacen referencia a la Ética?

Sí

No

En el caso de afirmación:

a) ¿Puede enumerar los temas más relevantes?

b) ¿Cómo son desarrollados?

c) ¿Qué interés despierta en los alumnos sobre el tratamiento de los mismos? ¿Cuáles son los interrogantes y las dudas que ellos más plantean?

2) Usted como profesional, en el accionar de su ejercicio ¿Se le presentan dilemas éticos a menudo?

Sí

No

En caso de ser afirmativa su respuesta:



- a) ¿Puede enumerar los dilemas más importantes y de mayor habitualidad?
- b) ¿Le resulta difícil o complejo tomar decisiones frente a estos dilemas? ¿Existen criterios que faciliten la toma de decisión de los mismos?
- c) ¿Los ha expuesto en sus clases de modo que los alumnos hayan planteado ejemplos de situaciones similares que impliquen conflicto entre valores?
- 3) Haciendo referencia al Código de Ética ¿Considera beneficioso que se describan los lineamientos de un Código de Ética para Licenciados en RR.HH, teniendo en cuenta los objetivos descritos precedentemente (académico y aporte al CPCE de Córdoba).

Sí

No

En el caso de que su respuesta es afirmativa:

Complementario a los principios, valores y normas generales que contempla cada Código de Ética de las diferentes profesiones; teniendo en cuenta las competencias de los egresados de la Licenciatura en RRHH ¿Podría especificar alguno/s en particular que se deban tener en consideración para los lineamientos de este Código?

- a) Principios
- b) Valores
- c) Otros aspectos o normativas
- 4) Según el ejercicio profesional de Recursos Humanos ¿Está de acuerdo con que se lo relacione con los Profesionales en Cs. Económicas? ¿Cuál es su mirada ante ello?



- 5) ¿Considera fundamental que en un futuro, de forma voluntaria u obligatoria, los Lic. en Recursos Humanos se asocien/ colegien para poder acceder a un propio Código de Ética? Explicitando los porqué más relevantes.
- a) ¿Incluiría entre sus lineamiento los principios y valores, propuestos en el punto 3; pertinentes a egresados en RRHH?
- 6) ¿En qué grado de aceptación cree que los Lic. en Recursos Humanos adoptarían el Código de Ética a implementarse?
- 7) ¿Desea efectuar algún otro comentario o sugerencia?

➤ *Egresados del IUA*

• Preguntas

- 1) Para usted ¿La Ética se encuentra presente tanto en su vida laboral como personal?

Sí

No

En caso de ser afirmativa su respuesta:

- a) ¿Cuáles son los casos que habitualmente le ocurren?
- b) ¿Cómo actúa frente a estos?
- 2) En el transcurso de la carrera ¿Visualizó aspectos relacionados con la Ética en las diversas asignaturas?

Sí

No

En caso de ser afirmativa su respuesta:

- a) ¿Puede enumerar los temas más importantes relacionados?
- b) ¿Puede especificar en qué asignaturas?



- c) En ambos casos (afirmativa o negativa) ¿Piensa que sería necesario incluir dichos aspectos en la totalidad de las asignaturas o por lo menos en algunas de ellas?
- ◆ En la totalidad, ¿Puede especificar sintéticamente su posición?
 - ◆ En algunas de ellas, ¿Puede enumerar las asignaturas?
- 3) En su ejercicio profesional ¿Se le presentan dilemas Éticos?
- Sí No

En caso de ser afirmativa su respuesta:

- a) ¿Puede enumerar los dilemas más importantes y de mayor habitualidad?
- b) ¿Qué valores influyen al momento de lidiar con estos problemas?
- 4) ¿Conoce que el Consejo Profesional de Ciencias Económicas (CPCE) de Córdoba ha creado - en el año 2011- a solicitud de las autoridades del IUA, un Registro para los egresados en la Licenciatura en RRHH, con inscripción de carácter voluntario?
- Sí No

En el caso de que su respuesta sea afirmativa:

- a) ¿Se ha inscripto?
- Sí No
- ◆ En ambos casos, ¿Puede especificar los motivos de su decisión?
- b) En el caso de que su respuesta sea negativa, ¿Tiene interés de conocer las condiciones y beneficios que establece la inscripción en dicho Registro?



Sí

No

- ◆ En ambos casos, ¿Puede describir su brevemente los motivo de su respuesta?

5) Atento a que cabría la posibilidad que el CPCE cree, en reemplazo del citado registro, la Matrícula de Licenciado en RRHH (IUA) con carácter obligatorio ¿Cuál es su opinión al respecto?

6) En el caso de que esté u opte por escribirse en el mencionado registro, ¿Comienza a estar comprendido como sujeto del Código Profesional de Ciencias Económicas (sus normas son de aplicación en su ejercicio profesional)?

a) ¿Conoce dicho Código de Ética?

Sí

No

b) Por su conocimiento sobre los códigos de ética, especialmente por su tratamiento en la asignatura Ética y Deontología Profesional y su experiencia profesional ¿Considera necesario que en un modelo de Código para los Licenciados en RRHH se contemplen lineamientos y aspectos particulares, como los descriptos a continuación?

- ◆ Principios
- ◆ Valores
- ◆ Otros aspectos o normativas.

➤ *Alumnos de 5^{to} año*

- Preguntas



- 1) El IUA acerca de la Formación Profesional, presenta en el art. 37 del Estatuto del IUA que: “La enseñanza a impartir en el Instituto Universitario Aeronáutico, estará orientada a preservar la formación moral y física de los alumnos, a completar su capacitación profesional, científica y técnica”.

a) ¿Te sientes técnica- científica y éticamente formado?

Sí

No

En ambos casos describe resumidamente los motivos de tu respuesta.

- 2) Según lo estudiado en Ética y Deontología Profesional ¿Cómo podrías explicar lo que significa Ética, en general y qué importancia le asigna en su futuro ejercicio profesional?
- 3) En las materias cursadas hasta el momento ¿Se visualizaron aspectos relacionados con la Ética?

Sí

No

En caso de que sea afirmativa su respuesta:

- a) Enumere algunos de ellos, especificando las materias.
- 4) Teniendo en cuenta el desarrollo del ejercicio profesional llevado a cabo en un futuro inmediato, y ante los comentarios de la realidad socio-económica y cultural que vive nuestro país, ¿Considera que se le presentarán situaciones que estén relacionadas con la ética y el correcto accionar profesional?

Sí

No

En el caso de que su respuesta sea afirmativa:

a) Enumere sintéticamente cuáles serían algunas de ellas.



- b) ¿Cuál será su decisión y por qué?
- 5) Con respecto al registro de nuestros egresados en RRHH, el CPCE de Córdoba a solicitud de las autoridades del IUA, ha creado un Registro para egresados en la Licenciatura en RRHH, en el año 2011 con inscripción de carácter voluntario:
- a) El día de mañana, cuando te recibas ¿Tienes interés en inscribirte en el registro correspondiente?
- Sí No
- b) En ambos casos describe resumidamente los motivos de tu respuesta
- 6) Atento a que cabría la posibilidad que el CPCE cree, en reemplazo del citado registro, la Matrícula de Licenciado en RR HH (IUA) con carácter obligatorio ¿Cuál es tu opinión al respecto?
- 7) En cuanto al Código de Ética, en el caso de que optes por escribirte en el mencionado registro, comienzas a regirte por el Código Profesional de Ciencias Económicas:
- a) ¿Tienes conocimiento de lo que es un Código de Ética?
- b) ¿Consideras necesario que todo Licenciado en RRHH se base en el mismo para su ejercicio profesional?
- c) En el caso de proponerse un Código específico para los Licenciados en RRHH ¿Crees que tendría relevancia para el mismo?
- Sí No

En ambos casos describe resumidamente los motivos de tu respuesta.