

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**División de Desarrollo Organizacional**



**PROPUESTA DE METODOLOGÍA**  
**PARA ELABORAR EL**  
**CÓDIGO DE ÉTICA UNIVERSITARIA**

Guatemala, marzo de 2017



## **DIRECTORIO**

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo  
Rector

Dr. Carlos Enrique Camey Rodas  
Secretario General

Dr. Axel Popol Oliva  
Director General de Docencia

MSc. Gerardo Leonel Arroyo Catalán  
Director General de Investigación

Ing. Álvaro Amílcar Folgar Portillo  
Director General de Extensión Universitaria

Lic. Urias Amitaí Guzmán García  
Director General Financiero

MSc. Diego José Montenegro López  
Director General de Administración

Licda. Betzy Elena Lemus de Bojórquez  
Jefa, División de Desarrollo Organizacional

### **Elaboración**

M.A. Shirley Mireya Samayoa de Conde  
Licda. Odilia Elizabeth Dávila Solares  
M.A. Ana Alejandrina Marroquín de García  
Lic. Frank Emilio Barrios Terreaux  
Lic. Augusto Angelino Gómez y Gómez  
Profesionales de Desarrollo Organizacional

### **Apoyo**

María Julissa Velásquez Mazariegos  
Auxiliar de Desarrollo Organizacional

División de Desarrollo Organizacional  
Edificio de la Dirección General de Administración, 2do. Nivel, Ala Oeste  
Ciudad Universitaria Zona 12  
correo electrónico: ddo@usac.edu.gt  
Teléfono 24187910/12

# INDICE

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINA</b>
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. JUSTIFICACIÓN.....	2
III. ANTECEDENTES .....	3
IV. PROPUESTA DE METODOLOGÍA.....	6
1. OBJETIVO .....	6
2. METODOLOGÍA .....	6
V. CONSIDERACIONES GENERALES .....	10
VI. DIAGRAMA DE PROCESO.....	11
VII. GLOSARIO.....	12
VIII. BIBLIOGRAFÍA.....	15
IX. ANEXO.....	16

## AUTORIZACIÓN



Clasificación de Archivo  
A108-U05-N00001

02 de junio de 2017

Señora Jefa de la  
División de Desarrollo Organizacional  
Licda. Betzy Elena Lemus Sandoval de Bojórquez  
Ciudad Universitaria



Señora Jefa:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, le transcribo el **Acuerdo de Rectoría N° 0663-2017**, dictado el día de hoy, que copiado literalmente dice:

**"EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,**  
**Considerando:** Que la División de Desarrollo Organizacional es la dependencia especializada de la Dirección General de Administración, encargada de realizar estudios, investigaciones e intervenciones en el ámbito de desarrollo organizacional y proporcionar asesoría técnica, apoyo y acompañamiento a las unidades académicas y administrativas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en las áreas de estudios de organización, sistemas y procesos, fortalecimiento del talento humano y gestión estratégica del cambio.  
**Considerando:** Que el Plan Estratégico 2022 de la Universidad de San Carlos DE Guatemala, en la línea C.0.9 "Creación y fortalecimiento de los sistemas deontológicos para todos los sectores universitarios. Descripción: "El CSU deberá promover las instancias debidas para el fomento, difusión, aplicación y evaluación de los factores axiológicos, éticos y de transparencia que permitan crear el Código de Ética Universitaria y otros instrumentos e instancias complementarias, que permitan el cumplimiento y fortalecimiento de los valores universitarios y la creación de una auténtica identidad universitaria y de una nueva cultura organizacional".  
**Considerando:** Que el Plan Académico de Desarrollo Estratégico, Gestión 2014-2018 en el objetivo específico 6.2, actividad 6.2.2 plantea la "Elaboración de propuesta de mejoramiento considerando valores y principios, estructura organizacional; disposición para la acción y el cambio; difusión permanente de la misión, visión y objetivos de la institución".  
**Considerando:** Que la Política de Transparencia aprobada por el Consejo Superior Universitario contempla en la línea de Cultura de Transparencia, actividades relacionadas con el diseño y aplicación de un Código Deontológico y su divulgación.  
**POR TANTO:** De conformidad con las atribuciones que le confiere el Artículo 17 del Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala, **ACUERDA: Primero: Aprobar la "PROPUESTA DE METODOLOGÍA PARA ELABORAR EL CÓDIGO DE ÉTICA**



*Handwritten signature/initials.*

**UNIVERSITARIA", según documento adjunto. Segundo:** Encargar al Secretario General de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Lic. Carlos Enrique Camey Rodas, someta a consideración del Consejo Superior Universitario la "PROPUESTA DE METODOLOGÍA PARA ELABORAR EL CÓDIGO DE ÉTICA UNIVERSITARIA" para su aprobación y efectos correspondientes. **Tercero:** La presente propuesta entra en vigencia a partir de la fecha de su aprobación. **COMUNÍQUESE.** Dado en la ciudad de Guatemala, a los dos días del mes de junio de dos mil diecisiete. (ff) Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo, Rector; Dr. Carlos Enrique Camey Rodas, Secretario General."

*Me es grato suscribir deferentemente,*

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS!"**

  
*Dr. Carlos Enrique Camey Rodas*  
**Secretario General**



c.c. Departamento de Servicios USAC.  
División de Desarrollo Organizacional, Manual + CD

/fh

## I. INTRODUCCIÓN

Los códigos de ética permiten a las organizaciones incorporar e implementar, a través de declaraciones de principios y valores, fundamentos morales y éticos de carácter universal, dentro de la vida diaria de una organización. El código de ética, debe surgir como parte integral de la cultura organizacional que determina los patrones, valores, símbolos, lenguaje, historias y prácticas de la institución, los que se ven reflejados en la forma en que sus trabajadores la dirigen y se desempeñan.

Los códigos de ética deben regular las relaciones del personal, para que no exista discriminación entre ellos, fomentando la conducta honesta de los trabajadores, incentivando la conducta digna, de acuerdo a los patrones éticos de la sociedad y del ambiente de trabajo, creando la cordialidad de trato, la confianza, el respeto, independientemente de la posición jerárquica, siendo un medio y no un fin en sí mismos, por cuanto se constituyen en herramientas que inician la conformación del cambio ético de la organización y a la vez se convierten en la carta orientadora del proceso de cambio y la construcción de la confianza social.

En ese contexto, la Universidad de San Carlos de Guatemala en su Plan Estratégico USAC-2022, contempló la elaboración del Código de Ética Universitaria como un instrumento que oriente y guíe a sus trabajadores en el desempeño de sus labores con moral y ética, para lo cual la División de Desarrollo Organizacional presenta la propuesta de metodología para su elaboración que contiene justificación, antecedentes, metodología, consideraciones generales, diagrama de proceso, glosario, bibliografía y anexos.

## II. JUSTIFICACIÓN

La Universidad de San Carlos de Guatemala, consciente de la importancia de contar con herramientas que coadyuven en el comportamiento ético de sus miembros, contempló en su Plan Estratégico USAC-2022, la Línea Estratégica C.0.9 “Creación y Fortalecimiento de los Sistemas Deontológicos para todos los Sectores Universitarios” que literalmente dice: “El CSU deberá promover las instancias debidas para el fomento, difusión, aplicación y evaluación de los factores axiológicos, éticos y de transparencia que permitan crear el Código de Ética Universitaria y otros instrumentos e instancias complementarias, que permitan el cumplimiento y fortalecimiento de los valores universitarios y la creación de una autentica identidad universitaria y de una nueva cultura organizacional”.

Aunado a lo anterior, el Plan Académico de Desarrollo Estratégico, Gestión 2014-2018, en el objetivo específico 6.2, actividad 6.2.2 plantea la “Elaboración de propuesta de mejoramiento: considerando valores y principios; estructura organizacional; disposición para la acción y el cambio; difusión permanente de la misión, visión y objetivos de la institución”, además de la Política de Transparencia aprobada por el Consejo Superior Universitario en julio del año 2016, que en la línea de cultura de transparencia, contempla las actividades relacionadas con el diseño y aplicación del Código Deontológico y su divulgación.

Considerando que el Consejo Superior Universitario es un ente colegiado al cual se le dificulta desarrollar propuestas específicas para dar cumplimiento a lo que se persigue y tomando en cuenta que la División de Desarrollo Organizacional es la dependencia de la Universidad de San Carlos de Guatemala encargada entre otras funciones, de generar propuestas de cambio y consciente de la importancia de contar con una cultura organizacional cimentada y fortalecida, ha realizado varios esfuerzos en el campo de los sistemas deontológicos y factores axiológicos, por lo que asume la responsabilidad de contribuir en el cumplimiento de la línea estratégica C.0.9 del Plan Estratégico USAC 2022, así como del Plan Académico de Desarrollo Estratégico Gestión 2014-2018 y de la Política de Transparencia, para lo cual propone una metodología para elaborar el Código de Ética Universitaria que coadyuve en el cumplimiento de lo establecido y sea una guía de orientación para la acción, a través de la observancia de principios y valores relacionados con la ética, moral, probidad, transparencia, entre otros.

### **III. ANTECEDENTES**

La División de Desarrollo Organizacional en la Línea Estratégica C.0.9 Creación y Fortalecimiento de los sistemas deontológicos para los sectores universitarios, ha realizado las actividades en las temáticas de Clima y Cultura Organizacional siguientes:

#### *CLIMA ORGANIZACIONAL:*

En el año 2004, se procedió a realizar el Diagnóstico de Clima Organizacional con el personal de las unidades administrativas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En el año 2008, se realizó la segunda medición del Clima Organizacional en unidades administrativas, haciendo un análisis comparativo con el resultado de la medición del año 2004 y se elaboró el plan de mejora correspondiente.

En el año 2009, se realizó la primera medición de en las Facultades, informando a las autoridades de Rectoría y de las unidades académicas sobre el resultado obtenido y el plan de mejora correspondiente.

En el año 2010, se realizó la primera medición en las Escuelas no Facultativas, informando a las autoridades de Rectoría y de las unidades académicas sobre el resultado obtenido y el plan de mejora correspondiente.

En los años 2011 y 2012, se realizó la primera medición en los Centros Regionales y Centros Universitarios, informando a las autoridades de Rectoría y de las unidades académicas sobre el resultado obtenido y el plan de mejora correspondiente.

En el año 2013, dentro del plan de mejora planteado, se realizaron conferencias con las temáticas de Liderazgo, Comunicación, Trabajo en Equipo y Manejo y Resolución de Conflictos dirigidas a las autoridades de las unidades académicas y administrativas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En el año 2014, dentro del Plan de Mejora de la Medición de Clima Organizacional, se realizaron talleres de seguimiento con las temáticas de Liderazgo, Comunicación, Trabajo en Equipo y Manejo y Resolución de Conflictos dirigidos al personal de las unidades académicas y administrativas que obtuvieron resultados por debajo de la media.

En el año 2016, se inició nuevamente con el proceso de Diagnóstico de Clima Organizacional en la Universidad de San Carlos de Guatemala, con las dependencias de Administración Central y en 2017 con Facultades y Escuelas.



## *CULTURA ORGANIZACIONAL:*

En el año 2006, se elaboró la Caracterización de la Cultura Organizacional de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En el año 2007, se elaboró el Informe Ejecutivo que es el resumen del estudio de Caracterización de la Cultura, con la finalidad de socializarlo con los trabajadores de las unidades académicas y administrativas de la Universidad.

En el año 2011, se realizó el Estudio de Jerarquización de Valores identificados en el estudio de Caracterización de la Cultura Organizacional de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En el año 2012, se procedió a impartir talleres de Socialización y Fortalecimiento de Valores Compartidos entre los Trabajadores y la Universidad de San Carlos de Guatemala y distribuir material de apoyo en las unidades administrativas.

En el año 2013, se procedió a impartir talleres impartir talleres de Socialización y Fortalecimiento de Valores Compartidos entre los Trabajadores y la Universidad de San Carlos de Guatemala y distribuir material de apoyo en Facultades y Escuelas no Facultativas.

En el año 2014, se procedió a impartir talleres de Socialización y Fortalecimiento de Valores Compartidos entre los Trabajadores y la Universidad de San Carlos de Guatemala y distribuir material de apoyo en Centros Regionales y Universitarios.

A la vez, se realizó la distribución de afiches a las unidades académicas y administrativas de la Universidad para contribuir a la socialización y fortalecimiento de los Valores Compartidos.

Es importante indicar que los talleres antes mencionados fueron planificados para el personal académico, administrativo, operativo y de servicios, sin embargo, por la relevancia de la promoción de valores en la Universidad, las autoridades de algunas unidades académicas han solicitado estos mismos talleres dirigidos a estudiantes universitarios, por lo que se ha logrado abarcar más miembros de la comunidad universitaria.

Aunado a lo anterior y para coadyuvar con el cumplimiento de la Línea C.O.9, la División de Desarrollo Organizacional consideró presentar a las autoridades de la Universidad una Propuesta de Metodología para Elaborar el Código de Ética Universitaria.

En el año 2015, se elaboró un nuevo Diagnóstico de Cultura Organizacional en la Universidad de San Carlos de Guatemala, basado en el comportamiento y relacionado a los resultados de gestión de la Universidad.

En el año 2016, se presentó la “Propuesta de Modelo para la Transformación Cultural en la Universidad de San Carlos de Guatemala”.

Lo anterior, ha sido fortalecido con los lineamientos emanados del Plan Académico de Desarrollo Estratégico, Gestión 2014-2018, Objetivo Especifico 6.2 y la actividad 6.2.2 así como la Política de Transparencia de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

## **IV. PROPUESTA DE METODOLOGÍA**

### **1. OBJETIVO**

Proponer una metodología para elaborar el Código de Ética Universitaria, que contribuya con las autoridades superiores de la Universidad de San Carlos de Guatemala al cumplimiento de lo establecido en la Línea Estratégica C.O.9. “Creación y Fortalecimiento de los Sistemas Deontológicos para todos los Sectores Universitarios”.

### **2. METODOLOGÍA**

Un Código de Ética se constituye en una útil herramienta para transmitir valores, principios y presentar la misión y visión Institucional, además de contribuir a incrementar el compromiso de la comunidad que la integra y fortalece su cultura organizacional.

La elaboración de un código de ética influirá en la construcción y consolidación de la confianza que asegura una buena imagen de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por lo que a continuación se proponen las etapas a seguir para la elaboración del Código de Ética Universitaria.

#### ***Etapas I: Integración del Comité de Gestión***

##### **A. Integración de un Comité de Gestión para la elaboración del Código Ética Universitaria**

- a. Un representante designado del Consejo Superior Universitario
- b. Un representante designado de Rectoría
- c. Un representante de las Facultades
- d. Un representante de las Escuelas No Facultativas
- e. Un representante de Centros Universitarios
- f. Un representante de las Direcciones Generales
- g. Un representante de la Dirección de Asuntos jurídicos
- h. Un representante de la Coordinadora General de Planificación
- i. Un representante de la División de Administración de Recursos Humanos
- j. Un representante de la División de Desarrollo Organizacional
- k. Un representante de cada uno de los Sindicatos de la Universidad.
- l. Y otros representantes que el Consejo Superior Universitario considere pertinente.

Al momento de estar conformado el Comité de Gestión, entre los integrantes del mismo, deberán nombrar un presidente y un secretario como mínimo.

## **B. Funciones del Comité de Gestión**

- a. Planificar las acciones a realizar y establecer un cronograma de trabajo con los temas, plazos, recursos económicos a considerar en cada etapa para la elaboración del Código de Ética Universitaria.
- b. Constituirse en la instancia para consulta, recepción de comentarios y sugerencias mientras dure el proceso de elaboración.
- c. Definir contenido y elaborar el Código de Ética Universitaria.
- d. Proponer la metodología a ser utilizada para socializar el Código de Ética Universitaria ante los diferentes sectores de la Comunidad Universitaria.
- e. Sensibilizar e involucrar a las autoridades de las unidades académicas y administrativas de la Universidad, quienes serán los interlocutores de la información referente al documento que se está desarrollando con sus trabajadores.
- f. Otras funciones que contribuyan a la elaboración, alcance y socialización del Código de Ética Universitaria.

### ***Etapa II.***

#### **Sensibilización y Participación**

Mientras el Código de Ética Universitaria se encuentre en proceso de elaboración y aprobación, es conveniente sensibilizar e informar sobre los avances e invitar a la comunidad universitaria a participar brindando sugerencias o aportes al documento. Se puede promover la comunicación por ejes temáticos para su homologación.

### ***Etapa III.***

#### **Elaboración del Código de Ética Universitaria**

Para la elaboración del Código de Ética Universitaria, se sugiere tomar en cuenta lo siguiente:

- a. El Código de Ética Universitaria debe enfocarse en los marcos generales, políticas, reglamentación vigente relacionada, la misión, visión y valores de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- b. Debe establecer los principios éticos y las normas de comportamiento (conductas) que deben regir las relaciones internas y/o externas de todos los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, independientemente de sus facultades, responsabilidades o de la jerarquía establecida en la estructura organizativa de la misma.
- c. Debe tomar en cuenta que las funciones básicas son: institucionalizar valores, crear una cultura organizacional y un ambiente ético, servir de punto de referencia para la toma de decisiones, eliminar las incertidumbres

y ambigüedades, reforzar las responsabilidades, derechos y obligaciones de los trabajadores contenidos en la legislación de la Universidad, servir como un instrumento estratégico para la inducción, capacitación y desarrollo de los trabajadores, comunicar el carácter propio de la Institución, explicar cuáles son los compromisos ante la sociedad guatemalteca, apegarse a las obligaciones legales y definir la responsabilidad social de la Universidad.

#### ***Etapa IV.*** **Revisión del Proyecto de Código**

Una vez redactada una primera versión del Código de Ética Universitaria, deberá hacerse las consultas a todos los niveles de las unidades académicas y administrativas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para obtener los aportes y correcciones, antes de una redacción final.

#### ***Etapa V.*** **Propuesta Final y Autorización del Código**

El Comité de Gestión deberá evaluar los comentarios y/o sugerencias presentadas en la etapa de revisión del Proyecto de Código para su incorporación al documento de considerarse pertinente, y a la vez, debe nombrar una Comisión de Estilo para la revisión final del documento, previo a presentarlo ante el Consejo Superior Universitario para su autorización.

#### ***Etapa VI.*** **Divulgación y Adopción del Código de Ética Universitaria**

El documento aprobado deberá ser presentado por las autoridades superiores en un acto público a la comunidad universitaria, organismos nacionales y público en general.

Es importante divulgar el Código de Ética Universitaria a las autoridades de las unidades académicas y administrativas a través de conferencias, talleres, seminarios, reuniones de trabajo, entre otros, quienes deberán actuar como agentes multiplicadores en sus respectivas áreas de trabajo demostrando así la postura ética y transparente.

El objetivo principal de divulgar el Código de Ética Universitaria, es que los trabajadores lo adopten, se identifiquen y se comprometan a cumplir con lo establecido en el mismo.

El Código de Ética Universitaria debe estar a disposición de los trabajadores y público en general, en la página web principal de la Universidad y en los sitios web de las unidades académicas y administrativas, entre otros. La actividad de información y divulgación estará a cargo del Comité de Gestión con el apoyo de la

División de Administración de Recursos Humanos, División de Comunicación y Relaciones Públicas en coordinación con el Departamento de Procesamiento de Datos.

En el caso de los nuevos trabajadores que ingresan a la Universidad de San Carlos de Guatemala, la Unidad de Inducción y Desarrollo de la División de Administración de Recursos Humanos deberá dar a conocer el Código de Ética Universitaria durante la inducción.

### ***Etapa VII.***

#### **Mecanismos para Fomentar y Controlar el Cumplimiento del Código**

Para que el Código de Ética Universitaria no sea letra muerta, las autoridades en sus respectivas unidades académicas y administrativas, deben fomentar el comportamiento ético a través de la adopción del Código de Ética Universitaria, informando a todos los miembros de sus unidades acerca de lo que se espera de ellos, ofreciendo guías y orientaciones para su aplicación.

Para evaluar el cumplimiento de lo establecido en el Código de Ética Universitaria, se deben utilizar canales de comunicación directa como: correo electrónico, número telefónico y buzones de sugerencias ubicados en puntos estratégicos de la institución.

### ***Etapa VIII.***

#### **Mecanismos de Revisión y Actualización**

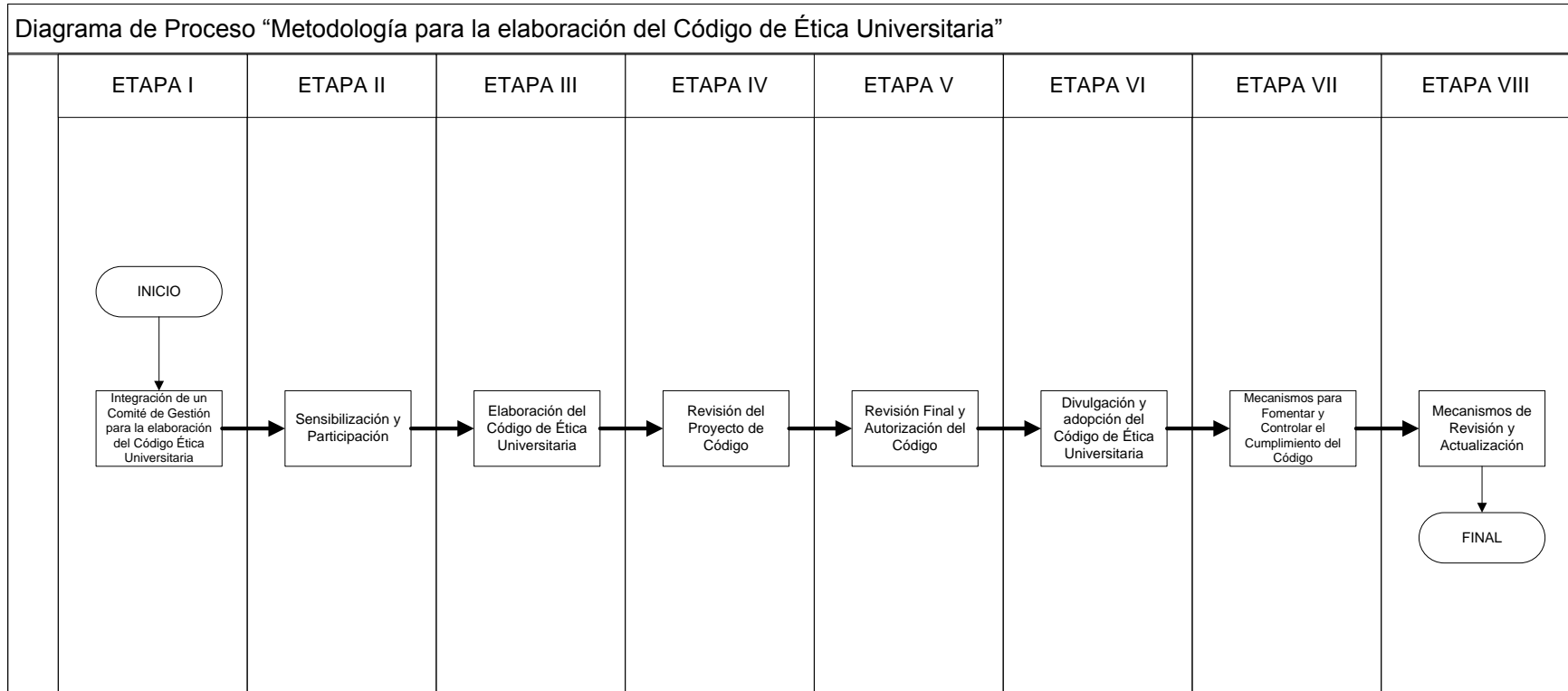
Es necesario realizar una revisión del Código periódicamente por el Comité de Gestión, a través de cuestionarios, consultas puntuales, grupos de discusión e instancias de intercambio que permitan recabar las ideas.

Luego de cada actualización, se deberá informar a la comunidad universitaria de la existencia de la nueva versión, la que incluirá la fecha en que fue actualizado el Código de Ética Universitaria.

## V. CONSIDERACIONES GENERALES

- a. Que al momento de integrar el Comité de Gestión, su composición resulte en un número impar, para evitar empates en las decisiones.
- b. Es muy importante que la redacción del Código de Ética Universitaria, sea clara, objetiva y directa, para la comprensión del significado de cada contenido o conducta esperada.
- c. Que la División de Administración de Recursos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala realice lo siguiente:
  - ✓ De seguimiento al cumplimiento de lo establecido en el Código de Ética Universitaria en coordinación con las autoridades de las unidades académicas y administrativas.
  - ✓ Ponga a disposición de los trabajadores o usuarios de la institución un buzón para la recepción de denuncias de irregularidades o incumplimiento dentro de los servicios que se brindan.
  - ✓ Que investigue las irregularidades o incumplimiento denunciados y busquen opciones o alternativas para solucionar la problemática presentada.

## VI. DIAGRAMA DE PROCESO





## **VII. GLOSARIO**

### **AXIOLOGIA**

Rama de la filosofía que estudia la naturaleza de los valores. Desde el punto de vista ético, la axiología es una de las dos principales fundamentaciones de la ética junto con la deontología.

### **CARACTERIZACIÓN**

La caracterización es un tipo de descripción cualitativa que puede recurrir a datos o a lo cuantitativo con el fin de profundizar el conocimiento sobre algo. Desde una perspectiva investigativa la caracterización es una fase descriptiva con fines de identificación, entre otros aspectos, de los componentes, acontecimientos (cronología e hitos), actores, procesos y contexto de una experiencia, un hecho o un proceso.

### **CLIMA ORGANIZACIONAL**

Es una herramienta de gestión que produce un resultado. Lo constituye el conjunto de percepciones que los trabajadores tienen de la organización (sobre el ambiente de trabajo, sus labores y funciones, el espacio físico, las relaciones de comunicación entre ellos y entre las distintas jerarquías, las reglas y políticas que los afectan) y la reacción en términos de comportamiento a estas percepciones.

### **CÓDIGO:**

Conjunto de normas que regulan una materia determinada.

### **CÓDIGO DE ÉTICA:**

Es un documento formal que establece los valores principales de una organización y las reglas éticas que espera que sus empleados sigan.

Es el que fija las normas que regulan los comportamientos de las personas en una empresa u organización. Aunque no es coactiva (no impone castigos legales) supone una normativa interna de carácter obligatorio.

### **COMPORTAMIENTO ÉTICO**

El comportamiento ético esencialmente, involucra la responsabilidad de nuestras acciones en el comportamiento integral frente a los demás seres humanos y el medio ambiente.

### **CULTURA ORGANIZACIONAL**

La cultura organizacional refiere a un sistema de significados compartidos entre sus miembros, que distingue a una organización de las otras. Se fundamenta en los valores, las creencias y los principios compartidos por los directivos e integrantes de una institución, y también en el conjunto de procedimientos y conductas que sirven de soporte a esos principios básicos.

## **DEONTOLÓGIA**

Hace referencia a la rama de la ética, cuyo objeto de estudio son las normas del fundamento del deber y las normas morales.

## **ÉTICA:**

Es la ciencia del comportamiento moral, establece lo que es bueno, malo, permitido o deseado respecto a una acción o decisión y determina como deben comportarse los miembros de una sociedad.

Tiene que ver con las organizaciones y la vida social porque están constituidas de seres, la Ética ayuda en el cumplimiento de la visión y de la misión de la organización. Sin Ética difícilmente hay continuidad.

## **FACTORES AXIOLÓGICOS**

Principios y valores sobre los cuales se fundamenta la ética.

## **IDENTIDAD**

En la Universidad de San Carlos de Guatemala se define como: “el trabajador universitario manifiesta en sus actos y actitudes cotidianas, un alto grado de orgullo, tanto por el trabajo que realiza, como por pertenecer a la USAC. El trabajador valora y reconoce como propios la historia, los valores, ritos, mitos, costumbres, tradiciones y otras características que definen la cultura organizacional. Existe un alto grado de compromiso del trabajador universitario que se refleja en su comportamiento en la Universidad, como en la sociedad guatemalteca”.

## **JERARQUIZACIÓN**

Es el orden de los elementos de una serie según su valor.

## **METODOLOGIA**

El estudio o elección de un método pertinente para un determinado objetivo.

## **MISIÓN**

Describe el concepto de la organización, su naturaleza, el por qué de ella, a quién sirve, y principios y valores bajo los que se trabaja.

## **MORAL**

Son las reglas o normas por las que se rige el comportamiento o la conducta de un ser humano en relación a la sociedad (normas sociales), a sí mismo, y a todo lo que lo rodea.

## **PRINCIPIOS**

Un principio es una ley o regla que se cumple o debe seguirse como consecuencia necesaria de algo o con el fin de lograr cierto propósito.

**PROBIDAD**

La probidad, en términos generales, es la rectitud y moralidad a que tiene que ajustarse la conducta humana, y en lo público, la que debe observarse en el ejercicio de funciones públicas.

**SENSIBILIZACIÓN**

Concientización e influencia sobre una persona para que recapacite y perciba el valor o la importancia de algo.

**SISTEMAS DEONTOLÓGICOS**

Conjunto de criterios, apoyados en la deontología con normas y valores, que formulan y asumen quienes llevan a cabo una actividad.

**TRANSPARENCIA**

En la Universidad de San Carlos de Guatemala se define como: “el valor que motiva un desenvolvimiento académico-administrativo correcto y claro de los trabajadores de la Universidad, que se manifiesta en un desempeño ético, eficiente y una ejecución de los fondos apegada a la legislación y con acceso de cualquier usuario a información económica - financiera, para fines de rendición de cuentas y de auditoría social. Acto de proceder del trabajador universitario en forma íntegra, clara y verificable en el cumplimiento de sus atribuciones y responsabilidades en la Universidad”.

**VALORES COMPARTIDOS**

Es el conjunto de principios y creencias que actúan como fuerza única e integradora entre los trabajadores y la institución, que indican el camino a seguir para alcanzar la misión y los fines de la misma.

**VALORES ÉTICOS**

Son aquellas conductas que perfeccionan al individuo como persona, a la empresa como organización de personas, y a la sociedad como comunidad de personas.

**VISIÓN**

Representación de lo que se cree que debe ser la empresa en el futuro.

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

1. Plan Estratégico USAC-2022, aprobada por el Consejo Superior Universitario. Noviembre 2006.
2. Plan Académico de Desarrollo Estratégico, Gestión 2014-2018. Dr. Carlos Alvarado Cerezo.
3. Política de Transparencia, Universidad de San Carlos de Guatemala. Julio 2016.
4. Cómo elaborar un Código de Ética, Smart Campaign. En red, <http://www.smartcampaign.org/storage/documents/Tools and Resources/Como elaborar un Codigo de Etica o Conducta The Smart Campaign.pdf>
5. Creswell, J. (2003). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
6. Manual para Elaborar Códigos de Ética Empresarial. En red, <http://deres.org.uy/wp-content/uploads/Manual-de-Etica-DERES.pdf>
7. Modelo de Gestión Ética para entidades del Estado. Bogotá, Colombia 2006. AID.
8. Normas de Ética del Organismo Ejecutivo. ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 197-2004.
9. Plan Estratégico USAC-2022, Enero 2000. Universidad de San Carlos de Guatemala.
10. Robbins, Stephen & Coulter Mary. Administration. Décima Edición, Prentice Hall. (1999).
11. Sánchez Upegüi, A. Introducción: ¿qué es caracterizar?. Medellín, Fundación Universitaria Católica del Norte (2010).
12. Vásquez Ramírez, Pedro. Seminario de Ética. Instituto Tecnológico de Cd. Cuauhtémoc.

## IX. ANEXO

### a) Plan Estratégico USAC 2022

Línea estratégica:

C.0.9 Creación y fortalecimiento de los sistemas deontológicos para todos los sectores universitarios.

Descripción:

El CSU deberá promover las instancias debidas para el fomento, difusión, aplicación y evaluación de los factores axiológicos, éticos y de transparencia que permitan crear el Código de Ética Universitaria y otros instrumentos e instancias complementarias, que permitan el cumplimiento y fortalecimiento de los valores universitarios y la creación de una auténtica identidad universitaria y de una nueva cultura organizacional.

### b) Plan Académico de Desarrollo Estratégico, Gestión 2014-2018.

**Objetivo Específico 6.2:** desarrollar un programa de cultura organizacional, dirigido a todo el personal, para fortalecer su compromiso e identidad con la Universidad.

#### **Actividades**

6.2.1. Identificación de las características de la cultura organizacional existente.

6.2.2. Elaboración de propuesta de mejoramiento considerando: valores y principios; estructura organizacional; disposición para la acción y el cambio; difusión permanente de la misión, visión y objetivos de la institución.

#### **Indicador**

2.1. Informe.

2.2. Propuesta de mejoramiento.