

## Guía Docente: Valores Sociales y Deontología Profesional

DATOS GENERALES	
<b>Facultad</b>	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
<b>Titulación</b>	Grado en Administración y Dirección de Empresas
<b>Plan de estudios</b>	2012
<b>Materia</b>	Valores Sociales y Deontología
<b>Carácter</b>	Obligatorio
<b>Período de impartición</b>	Tercer Trimestre
<b>Curso</b>	Cuarto
<b>Nivel/Ciclo</b>	Grado
<b>Créditos ECTS</b>	6
<b>Lengua en la que se imparte</b>	Castellano
<b>Prerrequisitos</b>	Para esta materia no se precisa haber superado previamente materias determinadas, por tanto, los requisitos serán los propios del título.

DATOS DEL PROFESORADO			
<b>Profesor Responsable</b>	Ricardo Ignacio Bachmann Fuentes	<b>Correo electrónico</b>	ricardoignacio.bachmann@ui1.es
<b>Área</b>	Filosofía del Derecho	<b>Facultad</b>	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
<b>Perfil Profesional 2.0</b>	<a href="https://www.researchgate.net/profile/Ignacio_Bachmann-Fuentes">https://www.researchgate.net/profile/Ignacio_Bachmann-Fuentes</a>		

<b>Profesor</b>	Juan Manuel Alba Bermúdez	<b>Correo electrónico</b>	juanmanuel.alba@ui1.es
<b>Área</b>	Filosofía del Derecho	<b>Facultad</b>	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas

## CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

<b>Asignaturas de la materia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores Sociales y Deontología Profesional</li> </ul>
<b>Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional</b>	<p>La asignatura de <b>Valores sociales y deontología profesional</b>, se plantea de manera que se trabaje la reflexión sobre conceptos relacionados con la ética profesional, los derechos y la influencia de la cultura y los valores sociales en la administración y dirección de las empresas, de modo que se adquiriera una visión global del contexto social en el que se desenvuelve la empresa. La asignatura se configura como básica y obligatoria, estando presente en los planes de estudio de todos los grados de Ciencias Jurídicas y Económicas, compartiendo contenidos desde la unidad didáctica 1 a la 4 en las cuales se trabajan conceptos fundamentales, necesarios para trabajar posteriormente los contenidos específicos en las unidades didáctica 5 y 6.</p> <p>La asignatura se vincula con otras del grado en Administración y Dirección de Empresas, entre las que cabe señalar Aplicación de las TIC a la Práctica Profesional (1º curso), Entorno Socioeconómico y Política Económica (1º curso), Técnica de Comunicación Profesional (1º curso), Organización y Administración de Empresas (1º curso), Derecho de Obligaciones y Contratos (2º curso), Fundamentos del Marketing (3º curso), Dirección de personas (3º curso), Prácticas de Iniciación Profesional (3º curso), Trabajo Fin de Grado (4º curso, especialmente dentro del área de conocimiento Comercio y Marketing) y Psicología de grupos (optativa).</p>

## COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

<b>Competencias de la asignatura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CB-03: Reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.</li> <li>• CG-11: Adquirir y desarrollar un compromiso ético y un comportamiento profesional.</li> <li>• CG-15: Desarrollar la capacidad de liderazgo.</li> <li>• CE-10: Desarrollar la capacidad de diseñar, redactar, ejecutar y gestionar proyectos e informes, y asesorar sobre situaciones concretas de empresas utilizando técnicas instrumentales en el análisis y solución de problemas empresariales y en la toma de decisiones.</li> <li>• CG-01: Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Ley 3/2007), la no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad (Ley 51/2003), la cultura de la paz (Ley 27/2005).</li> <li>• CG-19: Trabajar en colaboración con responsabilidades compartidas.</li> </ul>
<b>Resultados de aprendizaje de la asignatura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reúne e interpreta datos relevantes de la vida personal, social y profesional para emitir juicios que incluyan una reflexión crítica sobre temas relevantes a la profesión de índole ética.</li> <li>• Conoce y maneja de forma apropiada conceptos éticos tales como justicia, libertad, igualdad, verdad, etc.</li> <li>• Reconoce y sabe solucionar problemas éticos (a nivel personal y grupal) derivados de la profesión con una fundamentación deontológica.</li> <li>• Se desenvuelve profesionalmente con honradez, lealtad, sinceridad y diligencia, valorando y aportando la solución más adecuada al caso.</li> <li>• Comprende las confidencias y propuestas del cliente y las de los compañeros, respetando el deber y derecho al secreto profesional.</li> <li>• Desarrolla su profesión en colaboración con otros profesionales.</li> <li>• Utiliza la mediación como instrumento para la solución de conflictos.</li> </ul>

**PROGRAMACION DE CONTENIDOS**

<p><b>Breve descripción de la asignatura</b></p>	<p>En la asignatura se abordará de forma teórica y práctica el horizonte de comprensión de los valores sociales derivados de la ética profesional. Para ello se expondrán los conceptos más relevantes de la ética de los que se derivan valores sociales tales como bien, libertad, igualdad y su concreción en el código deontológico aplicable al Grado.</p>
<p><b>Contenidos</b></p>	<p><b>Unidad didáctica 1. Introducción a la ética.</b></p> <p>1.1-. Caracterización de la ética</p> <p>1.2-. El sujeto que actúa</p> <p>a. Conciencia</p> <p>b. Decisión</p> <p>c. Acción</p> <p>1.3-. La moral y la sociedad: valores, principios y normas</p> <p>1.4-. Éticas: privada, social, pública y cívica</p> <p>1.5-. Aspectos generales de la ética de las profesiones</p> <p><b>Unidad didáctica 2. Derechos humanos</b></p> <p>2.1. Concepto y rasgos</p> <p>a. Derechos naturales</p> <p>b. Derechos fundamentales</p> <p>c. Derechos civiles</p> <p>2.2. Historia de los Derechos Humanos</p> <p>a. Modelo inglés</p> <p>b. Modelo americano</p> <p>c. Modelo francés</p> <p>d. Las generaciones de los Derechos Humanos</p> <p>2.3. La protección internacional de los Derechos Humanos</p> <p>2.4. La propuesta de los deberes</p> <p>2.5-. Los Derechos Humanos: líneas críticas</p> <p>a. Desconexión entre la teoría y la práctica</p> <p>b. Un nuevo contexto: la globalización</p> <p>c. Realidad multicultural</p> <p>d. El enfoque multidisciplinar</p>

e. La inclusión de los estudios de género

f. La concepción de víctima y de dignidad

### **Unidad didáctica 3. Valores de Igualdad y no discriminación**

3.1-. Evolución del derecho a la igualdad.

3.2-. Distinción entre igualdad formal e igualdad material.

3.3-. Movimientos por la igualdad

a. Movimiento contra el racismo

b. Movimiento feminista

3.4-. Derecho antidiscriminatorio y acciones positivas

a. La igualdad en la legislación española: LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

### **Unidad didáctica 4. Valores y sociedad**

4.1-. Valores, cultura y sociedad

4.1.1 Elementos de la cultura

4.2-. El proceso de socialización

4.2.1 Concepto de socialización

a. La socialización como proceso

b. Socialización e internalización de roles

c. Mecanismos de socialización

d. Agentes de socialización

4.3-. Procesos de profesionalización

### **Unidad didáctica 5. La cultura de empresa.**

5.1-. La cultura de empresa.

5.2-. El cambio cultural en las organizaciones.

5.3-. La comunicación social de las empresas.

5.4-. La responsabilidad social de las empresas.

5.5-. La transferencia del conocimiento: investigación, desarrollo e innovación.

### **Unidad didáctica 6. Deontología profesional en Administración y Dirección de empresas.**

6.1. Deontología y ética profesional.

- 6.2-. Ética de la empresa.
- 6.3-. Valores éticos en la empresa.
- 6.4- Cómo aplicar la ética de la empresa
- 6.5-. Los colegios profesionales.
- 6.6-. El secreto profesional.
- 6.7-. Obligaciones con la clientela.

## METODOLOGÍA

### Actividades formativas

- **Estudio de Caso real de aplicación práctica:** estas actividades plantean cuestiones que puedan darse en la realidad y que sirve para ilustrar los contenidos propios de la UD, se apoyarán en vídeos y artículos disponibles en la red, a partir de los cuales se plantean una serie de cuestiones éticas y morales que tiene como objetivo que el alumnado asimile y desarrolle conocimientos a través de la reflexión sobre situaciones actuales.
- **Contenidos teóricos/Texto Canónico:** los contenidos teóricos de cada unidad didáctica tendrán una extensión asociada a las horas de estudio. Para el aprendizaje de esos contenidos, cada unidad didáctica tendrá una serie de enlaces web que complementen los contenidos y otros que permitan la reflexión sobre los conceptos estudiados. Además en cada unidad se encontrarán una serie de actividades de aprendizaje.
- **Foros de Debate:** en esta asignatura el foro de debate es fundamental, para el desarrollo de este pensamiento crítico, ya que es el medio perfecto para intercambiar puntos de vista y debatir sobre aspectos relacionados con la asignatura. Por ejemplo se realizarán actividades para analizar los valores culturales entorno a la empresa que transmiten ciertos anuncios, se comentarán noticias de actualidad relacionadas con cuestiones éticas y morales, se debatirá sobre los códigos de conducta que regulan la práctica
- **Estudio de Caso real de aplicación práctica:** estas actividades plantean cuestiones que puedan darse en la realidad y que sirve para ilustrar los contenidos propios de la UD, se apoyarán en vídeos y artículos disponibles en la red, a partir de los cuales se plantean una serie de cuestiones éticas y morales que tiene como objetivo que el alumnado asimile y desarrolle conocimientos a través de la reflexión sobre situaciones actuales.

## EVALUACIÓN

### Sistema evaluativo

*En caso de que la situación sanitaria impida la realización presencial de los exámenes con todas las garantías, la Universidad Isabel I celebrará dichas pruebas en modalidad online. Para la realización de dichos exámenes, la universidad incorporará la herramienta de proctoring a nuestra plataforma tecnopedagógica, con el objetivo de garantizar los procesos de autenticación del alumno, como el control del entorno durante el desarrollo de las pruebas de evaluación. A su vez, la Universidad Isabel I pondrá a disposición del alumnado una Unidad de Exámenes Online específica para ofrecer apoyo técnico durante todo el proceso y así solventar todas las incidencias que se puedan presentar.*

El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente (*Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional*).

El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:

### **Sistema de evaluación convocatoria ordinaria**

#### **Opción 1. Evaluación continua**

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **seguimiento de la evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60 %** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua.

Además, deberán realizar un **examen final presencial (EX)** que supondrá el **40 %** restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de evaluación continua, siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

#### **Opción 2. Prueba de evaluación de competencias**

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **examen final presencial (EX)**.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50 % de la calificación final.

El **examen final presencial**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior, para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

### **Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria**

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá en la realización de una **prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50 %** de la calificación final y un **examen final presencial** cuya calificación será el **50 %** de la calificación final.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación de la convocatoria extraordinaria.

Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final) o no se hayan presentado deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final), se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado.

En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes de que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y examen), solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la evaluación continua o prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

## BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

### Bibliografía básica

Cortina, A. (2010). *Ética mínima: introducción a la filosofía práctica*. Madrid: Ed. Tecnos.

Esta obra es una guía de gran utilidad para estudiar conceptos fundamentales relacionados con la ética, en la que se puede encontrar un análisis cercano respecto al saber ético, estudiándolo sus fundamentos, el concepto y los principios morales considerando los distintos niveles de lo humano. Es una obra que resalta la importancia de un enfoque ético abierto, basado en una ética aplicada a la vida cotidiana, que genera preguntas como ¿En qué consiste lo moral? ¿Por qué ha de haber concepciones morales es racionalmente preferible frente a otras? ¿En virtud de qué criterios y argumentos? y suponiendo que haya alguna concepción moral válida, ¿cómo aplicar sus principios a los distintos ámbitos de la vida personal y profesional? Además resaltar que la autora Adela Cortina es una destacada filósofa española, Catedrática de Ética y parte de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas (2 de diciembre de 2008), siendo la primera mujer que entra a formar parte en esta institución.

Infesta, A. (2013). *Sociología de la empresa*. Salamanca: Amaru Ediciones.

A través de este trabajo se estudian las distintas perspectivas desde las cuales se puede

analizar la influencia de la cultura en la organización empresarial. Concretamente en el capítulo 7 y 8 se profundiza sobre las distintas nociones y niveles de análisis de la cultura empresarial, así como en los aspectos relacionados con la gestión de la cultura empresarial: la imagen, el personal y el cambio cultural. Otro de los puntos importantes se recoge en el capítulo 10 en el que se reflexiona sobre el contexto surgido a partir de la sociedad de la información y de la comunicación y sobre las nuevas demandas respecto a la responsabilidad social de las empresas.

Kukathas, Chandran; Pettit, Philip H.; Rodilla, Miguel Angel. La teoría de la justicia de John Rawls y sus críticos. Madrid : Tecnos; cop. 2004.

Desde su aparición en 1971, *A Theory of Justice* de John Rawls se ha convertido en uno de los principales focos de discusión entre los cultivadores de la filosofía política y moral. Este libro proporciona una buena introducción al lector no especializado, sin dejar de ser útil para quienes ya estén familiarizados con el pensamiento de Rawls.

Tras analizar el contexto teórico en el que irrumpe la obra principal de Rawls, C. Kukathas y P. Pettit analizan la estrategia teórica diseñada por el autor y sus doctrinas más importantes. A continuación, discuten las principales críticas dirigidas contra ella desde la posición libertaria de R. Nozick y desde las filas del comunitarismo. El libro concluye con un estudio de la evolución del pensamiento de Rawls después de 1971 que habría de consumarse con la publicación de *Political Liberalism* en 1993.

#### Bibliografía complementaria

- Libros

Beuchot, M. Los fundamentos de los derechos humanos en Bartolomé de las Casas. Barcelona, Anthropos, 1994.

Hortal, A. (2002). *Ética general de las profesiones*. Bilbao: Desclée Brouwer.

Junquera de Estéfani y otros, N. (2011). *Ética y Deontología Públicas*. Madrid: Ed. Universitas-UNED.

Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona: Plaza & Janés.

Stein, M. (2010). *La Comunicación Corporativa a través de la Web 2.0*, Conceptia Group Blog.

Sotelo, C. (2007). *Introducción a la Comunicación Institucional*. Barcelona: Ariel.

- Artículos

Cabrera, M. A. (2010). La interactividad de las audiencias en entornos de convergencia digital. *Icono14*, 8(1), 164-177. Disponible en: [www.icono14.net/ojs/index.php/icono14/article/view/287/164](http://www.icono14.net/ojs/index.php/icono14/article/view/287/164)

Heyns, C., Padilla, D. Y Zwaak, L. (2005). Sistemas regionales de derechos humanos: una actualización. *Revista Internacional de Derechos Humanos*, 3(2), 165-173.

Llorente, F. y Martos R. (2014). La Cultura Corporativa en la gestión de las empresas automovilísticas en España. *Dirección y Organización*, 53, 19-44. Disponible en: <http://www.revistadyo.com/index.php/dyo/article/view/450/470>

Oliva-Marañón, C. y De la Quintana-García, A. (2013). Ética empresarial, interactividad y conexión emocional: paradigmas de la cultura corporativa de las empresas en la web 2.0. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 125, 68-85 DOI:



<http://dx.doi.org/10.15178/va.2013.125.68-85>

Pérez Molina, A. (2012). Hacia una nueva cultura empresarial: la transferencia de tecnología y de conocimiento. *3ciencias*, 1(7). Disponible en <http://ojs.3ciencias.com/index.php/3c-empresa/article/view/129>

Sánchez Domingo, R. Las Leyes de Burgos de 1512 y la doctrina jurídica de la conquista. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2012, Nº 28; 1-55.

#### Otros recursos

**Web de las Naciones Unidas.** Es la organización no gubernamental por excelencia en cuestiones relativas a la defensa de los Derechos Humanos. <http://www.un.org/es/index.html>

**Human Rights Watch** es una organización de derechos humanos no gubernamental y sin fines de lucro. Fundada en 1978, esta organización es reconocida por la investigación precisa de los hechos, la presentación de informes imparciales, y la defensa de derechos humanos. Cada año, publica más de 100 informes e información periódica sobre las condiciones de derechos humanos. <https://www.hrw.org/>

**Aministía Internacional.** Es un movimiento internacional por la defensa de los derechos humanos, fundada en 1962. <http://www.es.amnesty.org/index.php>

**Tabla de Derechos Humanos 2.0.** Es una herramienta de gran utilidad que encierra un importante trabajo de sistematización de los derechos humanos y de las normas y mecanismos que los protegen y que permite la rápida localización de los preceptos y artículos concretos. <http://www.derechoshumanos.net/derechos/index.htm>

Base de datos del Instituto de la Mujer, denominada **Mujeres en Cifras**, que está compuesta por un conjunto de indicadores que reflejan la situación de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad. [Mujeres en cifras](#)

Un ejemplo actual del triunfo que puede aportar un buen diseño de cultura empresarial se puede ver en la empresa **Zappos**. En este artículo <http://www.radicalcustomerexperience.es/wp-content/uploads/2013/07/Caso-Zappos.pdf> podréis conocer cómo fue su evolución y los valores empresariales que condujeron a Zappos a ser una de las empresas más exitosas.

Informe de resultados sobre la **responsabilidad social de las empresas en España** [http://foretica.org/informe\\_foretica\\_2015.pdf](http://foretica.org/informe_foretica_2015.pdf)

La web de **INDITEX** es una página muy útil para conocer y analizar la importancia que para el grupo empresarial tienen los principios que la rigen: el Código de Conducta y Prácticas Responsables, la metodología de auditorías sociales y el protocolo de sostenibilidad medioambiental. [https://www.inditex.com/es/our\\_group/our\\_approach](https://www.inditex.com/es/our_group/our_approach)

**El dilema del tren: por qué está mal visto matar a una persona aunque salves a cinco.** Un estudio sugiere que las personas que prefieren los absolutos morales son consideradas más fiables que quienes prefieren hacer cálculos para maximizar el bien común. [http://elpais.com/elpais/2016/04/11/ciencia/1460395747\\_077305.html](http://elpais.com/elpais/2016/04/11/ciencia/1460395747_077305.html)

Noticia “La gestión del cambio, clave para afrontar la transformación digital”, entrevista a representantes de distintas empresas en relación a la cultura empresarial como eje sobre el que se vertebra la digitalización de una empresa <http://www.expansion.com/empresas/tecnologia/2016/07/12/578497d8268e3e7a398b460b.html>

Revista “Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa (CEDE)” es una publicación trimestral que donde se pueden encontrar trabajos y estudios teóricos, metodológicos y

empíricos en áreas propias de la Economía y Dirección de la Empresa  
<http://www.elsevier.es/es/revistas/cuadernos-economia-direccion-empresa-324>

**Clara Campoamor. La mujer olvidada.** Se trata de una película donde se reflejan los debates parlamentarios de principios de siglo XX, en relación a la pertinencia de que las mujeres voten en igualdad de condiciones que los hombres. <http://rtve.es/v/3283280>

**El legado de Rosa Parks.** Documental que narra la importancia de la determinación de Rosa Park en la lucha por los derechos civiles de la población afroamericana  
[https://youtu.be/PwMT0\\_vCXmM](https://youtu.be/PwMT0_vCXmM)

Documental sobre “*La vida en Google Cultura Organizacional*” a partir del cual se pueden analizar todos los elementos culturales que están presente en la empresa Google  
<https://youtu.be/7a-OntZyZn0>

**La cultura organizacional de Apple,** el éxito del trabajo en equipo.  
<https://youtu.be/PnKJFEaksuA>