



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICO
ADMINISTRATIVO

"ESTUDIO EN LA DUDA, ACCIÓN EN LA FE"



Activida:

Mapa Conceptual sobre la Justicia en el Tratamiento de
los Empleados

INTEGRANTES:

VANESA DE LA ROSA GARCIA

IRAI YAMILETH GARCIA HERNANDEZ

DANIELA MONSERRAT DIAZ MORALES

DANNA PAOLA ASENCIO VALENCIA

SHEYL CRISTELL DIAZ CUPIL

GRUPO: 8VO **GRUPO:** RLA

Justicia en el tratamiento de los empleados



DEFINICIÓN

Principios de conducta que guían las acciones de un individuo o grupo.



FACTORES QUE DETERMINAN EL COMPORTAMIENTO ÉTICO

Individuales: Valores personales, edad, experiencia.



ROL DEL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS EN LA ÉTICA

- Implementar políticas y códigos de ética. Realizar capacitaciones sobre ética.
- Diseñar sistemas de evaluación del desempeño justos.
- Aplicar sanciones y recompensas basadas en conducta ética.



RELACIÓN CON LA MORALIDAD:

Diferencia entre lo correcto e incorrecto en la sociedad.



DIFERENCIA ENTRE ÉTICA Y LEY:

Algo legal puede no ser ético y viceversa.



ORGANIZACIONALES:

Cultura empresarial, supervisión, presión laboral.



EJEMPLO

Uso de recursos de la empresa, regalos, privacidad.



DISCIPLINA Y PRIVACIDAD EN EL TRABAJO

- Reglas y procedimientos claros: Establecer normativas sobre conducta laboral. Sanciones progresivas: Amonestaciones, suspensiones, despidos.
- Privacidad electrónica: Regulaciones sobre monitoreo de correos y actividades laborales.



GESTIÓN DE LOS DESPIDOS

Causas: Desempeño insatisfactorio, conducta indebida, eliminación del puesto.

- Proceso justo: Comunicación clara, procedimientos de apelación.

Evitar demandas: Documentación adecuada, cumplimiento de la normativa.