

ÉTICA Y LEGISLACIÓN

~~ESCUELA~~ CARRERA DE DISEÑO
PROF. MALDONADO DE LA FUENTE
Otoño 2011

UN CAMBIO NECESARIO

- Esto no se llama más Ética y Legislación.
- Ahora se llama:
 - **Conversaciones en torno a la ética profesional y**
 - **Legislación para la innovación y emprendimiento en actividades y negocios del diseño.**

LA PROMESA

- Esta asignatura contribuye a instalar patrones de ética general y profesional para diseñadores gráficos e industriales.
- Se busca que, el estudiante comprenda y aplique conceptos básicos relacionados con el conocimiento, reflexión y valoración de la ética presente en el ámbito económico y empresarial, escenario de su desempeño profesional futuro.
- En particular, aborda las relaciones de la ética con los negocios, la innovación, la sustentabilidad y la actividad gremial y profesional.

LA PROMESA

- En una segunda unidad temática, entrega conocimientos acerca de la legislación vigente en cuanto derechos y obligaciones profesionales de diseñadores gráficos e industriales.
- **La unidad de ética no lleva evaluación.**
- **La segunda sí.**

CONTENIDO

- UNIDAD 1: ETICA
- 1.1. Introducción, aproximación a una historia y teoría de la ética personal y profesional.
- 1.2. Etica para los negocios
- 1.3. Etica para la innovación
- 1.4. Dimensión ética de la actividad profesional
- 1.5. Código de ética del Colegio de Diseñadores de Chile A.G.
- 1.6. Etica y sustentabilidad
- 1.7. Responsabilidad Social Empresarial

CONTENIDO

- UNIDAD 2: LEGISLACION
- 2.1. Legislación para el emprendimiento
- 2.2. Legislación para el profesional del diseño
- 2.3. Legislación laboral para el empleado de diseño
- 2.4. Legislación y consultoría profesional
- 2.5. El derecho de autor nacional e internacional
- 2.6. La propiedad intelectual nacional e internacional
- 2.7. Actividades de patentamiento nacional e internacional

PODER ÉTICA Y GESTIÓN

CLASE 1
ETICA Y LEGISLACION
PROF. MALDONADO DE LA FUENTE

Fuentes de Poder

- Poder de la fuerza
- Poder del cargo
- Poder productivo
- Poder del dinero
- Poder por conocimiento
- Poder por identidad
- Poder por articulación

Poder de la fuerza

- Consecuencias en la integridad física o daños materiales.
- En general se emplea en situaciones donde las otras fuentes de poder se agotaron o perdieron credibilidad.
- La ética que la sustenta dice relación con proteger integridad física o sobrevivencia.
- Hay culturas donde se valida, llegando incluso a influir en otros dominios.

Poder del Cargo

- Consecuencias en dominios organizacionales. Contrataciones, despidos, ascensos, incentivos, pedidos, decisiones, etc.
- Esta asociado a la responsabilidad que tiene el que lo ostenta.
- Es un instrumento del diseño organizacional, a veces asociado a las competencias de los individuos.
- Aunque a veces hay espacios de ambigüedad, tiene límites y atribuciones específicas.
- Las culturas organizacionales van construyendo espacios éticos que se aplica en diversos estilos y con distintos grados de legitimidad.

Poder Productivo

- Consecuencias en el desempeño en un mercado. Produce bienes valorados en un mercado por clientes. Es el poder de la oferta.
- El grado de poder depende del grado de valor que genera a otros con capacidad de adquirirlo y de las alternativas que le compiten.
- La ética que lo sustenta es la del mercado y su validación social:
 - poderes de mercado
 - derechos del cliente
 - distribución del ingreso

Poder del Dinero

- Tiene consecuencias en la capacidad de acceder a bienes y servicios. Poder de la demanda.
- También lo sustenta la ética del mercado y de los negocios.
- Genera consecuencias más allá del ámbito del mercado, lo que plantea dilemas éticos. Por ejemplo:
 - democracia y distribución del ingreso.
 - Igualdad de oportunidades.
- Cumple la función de intermediar las relaciones de oferta y demanda.

Poder por Conocimiento

- Tiene consecuencias en generar posibilidades a otros desde lo que tienen.
- Consiste en articular discursos y habilidades que permiten actuar con mayor efectividad.
- La ética que la sustenta dice relación con el suministro de servicios profesionales, incluso se habla de ética profesional.
- Profesionales que desarrollan oferta diferenciadora. Consultores en tecnología, gestión, finanzas , economía, abogados, médicos, arquitecto, etc.

Poder por Identidad

- Consecuencias en la oferta o capacidad declarativa de personas o entidades.
- Tiene que ver con el compromiso con lo que quiero “ser” y con como me “ven”.
- La ética tiene que ver con la integridad entre la imagen y el compromiso.
- El liderazgo requiere este tipo de poder.
- En los tiempos del desarrollo de las tecnologías de información y comunicación, este poder es vital.

Poder por Articulación

- Tiene consecuencias en facilitar coordinaciones entre personas sin relaciones de confianza.
- Es clave el desarrollo de relaciones de confianza y la capacidad escuchar los intereses, quiebres y preocupaciones y las formas de ver de los articulados.
- La ética está dada por el compromiso con ambos , podría haber conflicto por no ser “bisagra”.
- La velocidad de los cambios , hace de este tipo de poder un factor central en los negocios de hoy.

Poder Como Juicio

- Es válido en un dominio específico.
- Importa por sus consecuencias evaluadas por un observador. En este sentido es siempre potencial.
- Es de carácter temporal y dinámico.
- Puede tener o no fundamentos.
- Tiene estándar , en el sentido que hay grados de poder.

Reflexiones adicionales del poder

- Poder en el área chica.
 - Emociones; temor, osadía, ansiedad, confianza, ingenuidad, autoestima, focalización, otras.
 - Interpretaciones; intereses , quiebres, preocupaciones, discursos y ética de los involucrados
 - Habilidades conversacionales; conv. para la acción, conv. de especulación, conv. para tener conversaciones.
- Poder de las redes.
 - Individuos de la red y la relación que los une; intereses, aportes y ética que los convoca.
 - Prácticas y protocolos de relación; modos de ingresar a la red, como se desarrolla poder dentro de ella, conductas sancionadas y deseadas, modos de salir de la red.
 - Identificación de otras redes y la relación con ellas. Puntos de encuentro y desencuentro.

¿Qué es el cambio?

- Ocurre en un observador, tanto en términos de hechos como de evaluaciones.
- Sus consecuencias dependen del observador y de las destrezas de éste.
- Genera, en diversos grados, conflictos de poder y éticos.
- En el dominio del poder cambia la correlación de fuerzas.
- En relación a la ética, emerge una nueva correlación de valores. Cambia lo permitido o deseado y no lo permitido o no deseado.
- No solo genera resultados o impactos diferenciales, los que lo posibilitarán, si no emergen nuevas prácticas que lo sustentan.
- Desafío de aprendizaje; paradigmas, emociones frente a incertidumbre, observar oportunidades e incorporar nuevas prácticas.
- Se valida por la estructura de poder de una comunidad. No necesariamente importan todas las consecuencias, si las que les importan a los con poder para hacerlos valer.

Etapas vividas en un proceso de cambio

- Negación del cambio. Esconder la cabeza como el avestruz.
- Ira y enojo. Posibilidad de resentimiento y resignación. Sensación de injusticia e impotencia.
- Pena y tristeza, posible víctima.
- Rediseño de un nuevo futuro. Lo que requiere:
 - cerrar el pasado y aceptar el cambio.
 - ver posibilidades para si en el nuevo escenario.
 - tomar acción para construir poder, en base a las fortalezas y debilidades y amenazas y oportunidades.
 - evaluación y rediseño permanente del proceso

Conflictos de poder en el cambio

- Se oponen dos tipos de comunidades:
 - Los que ven amenazas , dado que tienen dominio y poder desde las prácticas cuestionadas. Estas amenazas pueden ser fundadas o infundadas.
 - Los líderes de espacios éticos de una comunidad. A veces se entra en conflicto con creencias y valores en otros dominios, ejemplo; Galileo, clonación, “nuestra empresa no se creó para hacer esto”.
- No siempre es tan claro mostrar los resultados del cambio planteado.
 - La comunidad es observadora de las prácticas, consecuencias y coherencias del paradigma anterior.
 - A veces el proyecto piloto para mostrar resultados es costoso y no hay dispuestos a experimentar.
 - No siempre es trivial la relación de causalidad entre prácticas , cambios y resultados.
- Muchas veces el cambio genera requerimientos de infraestructura y de aprendizaje disponibles solo en periodos muy largos y a veces los líderes del cambio no son muy sensibles a eso.

Conflictos éticos en el cambio

- Conflictos de intereses. Dilemas éticos.
- Reglas éticas para lidiar con adversarios y conflictos.
- No saber que de lo anterior preservar y que quitar y como se acopla con lo nuevo.
- Que lugar de la escala ética ocupan los integrantes de una comunidad, el cambio lo hago con ellos o contra ellos.

Estrategias de procesos de cambio I

- Diseño equipo de cambio. Primera red de aliados
- Evaluación de impacto en actores relevantes.
 - Clasificándolos por grado de relevancia. Malla de poder.
 - Beneficios y objeciones reconocidas.
 - Categorización de actores en : Aliados, adversarios, neutrales. En cada uno distinguiéndolos en tres grados.
- Diseño cronograma de actividades, con hitos visibles. Debe considerarse lo siguiente:
 - Elegir primero actividades de alto impacto y de bajos trastornos para la organización.
 - En la medida que los cambios se profundizan, se profundizan la incorporación de aliados.
 - Los procesos identificados y los tiempos considerados deben ser producto de la capacidad de cambio de la organización.
 - Debe contemplar holguras y espacios de rediseño.

Estrategia de procesos de cambio II

- **Diseño comunicaciones.**
 - Conversaciones de objeciones.
 - Contexto de información de respaldo a las nuevas formas de trabajar.
 - Hitos de comunicación , coincidentes con los hitos del proyecto, “cacarear huevos”.
- **Manejo de conflictos.**
 - Negociación. Postergación de actividades
 - Golpes de poder.
- **Diseño Organizacional dinámico que sustentará el cambio.**
 - Nuevas responsabilidades, roles y equipos.
 - Diseño plan de aprendizaje.
 - Sistema de seguimiento y rediseño