



LEE HECHT
HARRISON



Comunicación de Progreso

Año: 2011

DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO

Como participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, centramos nuestros esfuerzos en llevar a cabo distintas actividades y programas que nos permitan cumplir y reforzar, año a año, nuestro compromiso con los diez principios que el Pacto promueve.

Buscamos, de manera constante, impulsar dentro de la organización y con nuestros clientes, el cumplimiento de los derechos humanos y laborales, así como el respeto por nuestro entorno.

Consideramos indispensable la comunicación y transmisión de los principios a nuestros grupos de interés con el fin de hacerlos partícipes de este compromiso en el que todos actuamos para alcanzarlos de manera conjunta.

Finalmente, es importante destacar que nuestros principios y creencias organizacionales se encuentran alineados con las declaraciones del Pacto.

Además, promovemos una cultura de ayuda y soporte a seres humanos y traducimos los principios en valores del día a día y comportamientos éticos que nos permitan alcanzar el éxito y generar un cambio.

Inés Temple, Presidente DBM Perú

Diciembre de 2011

Contacto: Julissa Temoche

Email: julissa_temoche@dbmperu.com



LEE HECHT
HARRISON



DESCRIPCIÓN DE LA NATURALEZA DE LA EMPRESA

Lee Hecht Harrison-DBM (LHH-DBM), es la empresa líder mundial en Gestión del Capital Humano, especialista en servicios de transición de empresas de todo tipo, tamaño y sector.

LHH-DBM ofrece su apoyo a las empresas clientes durante sus procesos de transición que se originan con la implementación de nuevas estrategias, adquisiciones, procesos de fusión o reestructuración ayudando, de esta manera, a las empresas a alinear las competencias individuales con la organización. Su asesoría contribuye en la mejora de la productividad, al desarrollo de nuevas competencias y al planteamiento e implementación de procesos de Outplacement. Con 40 años de experiencia brindando soluciones en procesos de transición laboral, LHH-DBM apoya a más de 50 mil empresas y 3 millones de personas a nivel mundial en procesos de transformación causados por eventos críticos de cambio o por la evolución natural de los negocios que impactan en las estrategias y en las personas.

LHH-DBM ofrece su servicio en 24 idiomas y está presente en 65 países, contando con una extensa red mundial de 300 oficinas en 4 continentes. Asimismo, cabe resaltar que trabaja con 80% de las empresas que pertenecen al ranking Fortune 500.

Declaración Mundial de Principios y Valores Compartidos

Principios

Estamos comprometidos en apoyar a nuestros candidatos, clientes y colegas a lograr el éxito en el cambiante mundo del trabajo. Esto lo haremos:

- Proporcionando los mejores servicios de desarrollo de carrera a las personas y organizaciones en todo el mundo.
- Manteniendo los más elevados estándares de calidad, servicio e innovación.
- Cubriendo todos los aspectos del desarrollo de la carrera, relacionados con la efectividad organizacional de las personas.
- Ofreciendo soluciones innovadoras para los asuntos y tendencias de recursos humanos.



LEE HECHT
HARRISON



Valores Compartidos

Como miembros de LHH-DBM , compartimos los siguientes valores, esforzándonos permanentemente en practicarlos al interactuar con nuestros candidatos,

clientes y comunidad.

- Honestidad e Integridad
- Respeto por los Demás
- Participación Activa en la Comunidad
- Comunicación Abierta y Horizontal
- Trabajo en Equipo
- Excelencia Personal y Profesional

PRINCIPIO 01:

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente.

Compromiso

LHH-DBM es una organización mundial comprometida con el apoyo constante a sus clientes y colegas, para ayudarlos a conseguir éxito en todos los niveles posibles mediante una serie de compromisos que asume todo su equipo de trabajo. Estos compromisos, junto con los valores organizacionales, se practican y se promueven en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Compromisos como:

- Habilitar los servicios de realce de carrera a empresas y personas en el más alto nivel empresarial y global.
- Trabajar con alta calidad, servicio y sobretodo innovación, puesto que en un entorno altamente cambiante y voluble por la globalización se necesita que las organizaciones se adapten de la mejor manera posible a las actuales tendencias del mercado.
- La organización busca incrementar la efectividad de sus colaboradores, así como la efectividad individual de sus clientes.

Cabe resaltar que se busca no sólo incentivar, sino también velar por el cumplimiento de los compromisos y valores organizacionales, ya que se cree que estos motivan un crecimiento interno y una retroalimentación sumamente



LEE HECHT
HARRISON



importante.

Sistemas

LHH-DBM , como empresa especializada en los procesos de transformación laboral, se preocupa por que el factor humano de las organizaciones sea tratado con respeto. Ante este hecho, ofrece el servicio de “Desvinculación Respetuosa”. Este servicio consiste en proponer soluciones en Outplacement -de principio a fin- a las empresas. Brinda estructura, enfoque y guía en los detalles que aseguran un proceso respetuoso para minimizar el impacto en los empleados que salen de la empresa y de los que quedan con la finalidad de conseguir los estándares deseados. Asimismo, los programas de Outplacement brindan apoyo y técnicas de empleabilidad a gerentes, ejecutivos, empleados y obreros que son separados por cuenta de la empresa.

Además, LHH-DBM posee un taller llamado “Comunicación Exitosa” en el cual se capacita a los ejecutivos encargados de la ardua labor de comunicar la noticia de la desvinculación. Así como, también está presente el día del anuncio de la desvinculación para ayudar a las personas separadas a ventilar emociones, enfocarse en el futuro y evitar reacciones potencialmente dañinas para ellos o la empresa.

Acciones

- LHH-DBM ha creado y fomentado, durante sus años de experiencia, un clima laboral dónde tengan cabida la libertad de palabra y creencias. De esta manera, al ser una empresa que trata día a día con personas de diferentes procedencias, se practica una actitud de respeto a la diversidad cultural, de raza, género, condición política y creencias.
- La empresa reconoce la igualdad de los derechos entre sus colaboradores y transmite una cultura de tratamiento digno a sus grupos de interés a través de políticas y programas internos.
- LHH-DBM se preocupa por formar constantemente a su personal dándoles la oportunidad de participar en los talleres de formación y capacitación que promueven sus políticas y estrategias, así como aquellos que impulsan una vida saludable y de desarrollo como por ejemplo brindándoles a sus colaboradores clases gratuitas de yoga, que fomentan una vida más sana y activa después del trabajo. Al mismo tiempo, existen horarios de trabajo que permiten la búsqueda del



LEE HECHT
HARRISON



balance de vida laboral y familiar.

- Resguardando la importancia de proteger el derecho a la vida y a la seguridad, la empresa siempre ha procurado que sus colaboradores gocen de necesidades básicas satisfechas. Por este motivo, en situaciones de emergencia o en casos dónde la seguridad ocupacional de algún colaborador se ha visto en peligro, LHH-DBM poniendo en práctica su cultura de generosidad y colaboración con el prójimo, ha realizado colectas internas y brindado apoyo corporativo a las familias necesitadas. De igual manera, en el momento en que el país se vio afectado por desastres naturales, la empresa fue un canal de ayuda y promotor de apoyo al lugar de los hechos. Siempre impulsando el principio de que todos somos merecedores de una vida digna.
- LHH-DBM ofrece becas en programas de Outplacement así como programas de apoyo a la familia de los trabajadores.

Resultado

LHH-DBM ha logrado que las empresas y sus directivos fortalezcan sus valores y principios e incorporen nuevas actitudes frente a las personas con las que trata día a día, promoviendo una cultura de tratamiento digno y apoyo a los trabajadores en procesos críticos. Hacer llegar esta filosofía cada vez a más personas, tanto dentro como fuera de la empresa, ha convertido a esta organización en un equipo consolidado de líderes que tienen como tarea aliviar el estrés ocasionado por los cambios organizacionales y, sobre todo, asegurar que el anuncio de desvinculación laboral sea llevado a cabo de manera respetuosa y digna.

PRINCIPIO 02:

Las empresas deben asegurar que no están implicadas en abusos de los Derechos Humanos.

Compromiso

LHH-DBM se preocupa por fortalecer y practicar el cumplimiento de los derechos humanos desarrollando un código de conducta difundido en toda la empresa y también una política y estrategia empresarial acorde con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada internacionalmente.

Sistemas

Para cumplir con sus trabajadores, la empresa ha desarrollado medidas de



LEE HECHT
HARRISON



seguridad que no pongan en riesgo ni transgredan la integridad y seguridad de los mismos así como planes de contingencia, recomendaciones de seguridad y planes de evacuación para cualquier caso de emergencia que pudiera ocurrir, para facilitar y cuidar de esta manera la vida de los trabajadores en la empresa.

De igual modo, LHH-DBM cuenta con un programa llamado “Alineamiento al cambio”, el cual tiene como fin informar a los empleados respecto a los cambios ocurridos en la empresa. Este programa se lleva a cabo mediante campañas de comunicación interna para informar sobre cambios y busca sostener intelectual, emocional y físicamente a los colaboradores, desarrollar habilidades y estrategias para manejar el proceso, e interactuar y apoyar a los implicados.

Acciones

- Lee Hecth Harrison - DBM cuenta con un buzón de sugerencias y quejas así como también un libro de reclamaciones, en los cuales se tratan las preocupaciones de diversos grupos de interés que recibe la organización en sus instalaciones. Los directores de la compañía buscan hacer un seguimiento y darle el tratamiento correspondiente para que todos los asuntos sean tratados con el nivel de profesionalismo y ética que corresponden. La empresa también cuenta con una encuesta de clima laboral que se realiza anualmente. Con ella se busca recolectar las opiniones de los empleados de la organización acerca de diversos temas, para así poder mejorar cualquier punto o detalle que crean necesario, en beneficio de todos.
- Los consultores de la empresa son miembros de Consejos, Cámaras y Organizaciones sin fines de lucro tales como Perú 2021, CARE Perú Y ABE que promueven la responsabilidad social empresarial, el cumplimiento de los derechos humanos y participan activamente en las mismas.
- La empresa tiene políticas que excluyen el trabajo con clientes que realizan despidos que transgredan algunos de los derechos humanos.
- Acorde con la filosofía de la organización, su estrategia de negocios, el programa de recursos humanos y específicamente la sección de “Prácticas de empleo responsable” del Código de Conducta de la empresa, en LHH-DBM se practica un programa de igualdad de oportunidades al momento de la contratación y/o promoción interna. Además, la empresa motiva a sus empresas clientes a trabajar



programas justos e igualitarios de acuerdo a posiciones, para su personal.

· Dentro de la organización, existe un representante de Calidad, el cual vela por la satisfacción de los clientes y el cumplimiento de procesos y servicios con altos estándares de calidad. Para ello, se suelen realizar encuestas de satisfacción al momento del término de los programas de cada candidato para poder elevar el servicio que se les brinda, a los más altos estándares de calidad. Asimismo, permite recibir y acoger todas aquellas inquietudes o malestares que presenten los colaboradores internos.

Resultados

La empresa promueve una cultura de respeto y transparencia, lo cual ha llevado a generar un clima de confianza donde todos los grupos de interés se sienten tranquilos, seguros y libres de expresar sus opiniones, sabiendo que no existirán maltratos y que los mismos se tratará con profesionalismo.

PRINCIPIO 03:

Las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Compromiso

El Código de Conducta de la empresa en su sección “Libertad y derecho de asociación” y la declaración de valores de LHH-DBM promueve la justicia y libertad dentro de la organización. A pesar de ser una empresa pequeña, LHH-DBM no cuenta con sindicatos empresariales. Sin embargo, la empresa defiende el derecho a unirse y formar grupos, asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos, por parte de cualquiera de sus colaboradores.

Sistemas

Los colaboradores de LHH-DBM cuentan con un representante interno que tiene la función de facilitador entre la organización y los demás trabajadores; y, que puede convocar, dentro de las normas de la empresa, a las actividades que considere propicias. Asimismo, por si fuera poco, LHH-DBM ofrece sus instalaciones para las reuniones que estos deseen tener.

Acciones



· Cualquier opinión, sugerencia o reclamo por parte de los colaboradores sigue un canal formal y transparente, mediante el cual el representante de los trabajadores comunica a instancias mayores para su resolución y/o en caso grave estas se presentan al directorio.

Resultados

El reconocimiento de los representantes de sus colaboradores, así como el ofrecimiento de facilidades y la disponibilidad que brinda LHH-DBM para la asociación, permite que exista una comunicación fluida y transparente en todos los niveles de la empresa.

PRINCIPIO 04:

Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso realizado por coacción.

Compromiso

Mediante el Código de Conducta y su sección de “Prácticas de empleo responsable”, LHH-DBM expresa firmemente su compromiso de apoyo a la eliminación de todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Para la organización es importante impulsar este principio tanto internamente como a través de sus empresas clientes, a las cuales asesora y capacita en tratos humanos con los trabajadores.

Sistemas

La empresa busca concientizar sobre condiciones laborales favorables y procesos exitosos dentro de las empresas a través de sus programas y servicios. Asimismo, LHH-DBM incluye en sus principios y políticas la prevención, protección y enjuiciamiento respecto a los casos de trabajo forzoso.

Cabe resaltar, que LHH-DBM obtuvo el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable en el 2012 el cual es un reconocimiento al esfuerzo de la empresa participante por cubrir los estándares propuestos para medir el cumplimiento permanente de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial. Asimismo, acredita públicamente a la empresa ante sus empleados, inversionistas, clientes, autoridades y sociedad en general, el compromiso de una gestión socialmente responsable como parte de su cultura y estrategia de negocio. Además LHH-DBM



LEE HECHT
HARRISON



también forma parte de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), iniciativa de la Cámara de Comercio Americana del Perú, la cual promueve las buenas prácticas laborales entre las empresas miembro.

Acciones

- Los contratos laborales de la organización con sus colaboradores están elaborados sobre la base de las leyes locales, en los cuales se especifica explícitamente la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de anulación del contrato de acuerdo a la ley y la penalización de la empresa en caso cometa falta con el trabajador.
- La empresa cuenta con servicios de contratación legal y transparente.
- La empresa promueve una política de respeto a los derechos de los trabajadores y que no atente contra la dignidad de los mismos.

Resultados

Este principio es comunicado a todos los candidatos que pasan por la empresa puesto que la filosofía de la organización impulsa la administración de la carrera profesional en empresas con condiciones laborales favorables. Así, se les ofrece las herramientas claves para tener en sus manos la decisión y el destino de sus vidas sin verse perjudicados de una u otra manera.

PRINCIPIO 05:

Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Compromiso

LHH-DBM siente un fuerte compromiso en apoyar la abolición del trabajo infantil, a proteger a los niños de la explotación económica y del trabajo que sea perjudicial para su salud y moralidad o que impida su desarrollo personal, como se expresa en la sección “Prácticas de empleo responsable” en el Código de Conducta de la organización.

Sistemas

La empresa cumple estrictamente con la legislación peruana respecto a la edad mínima para comenzar a laboral. Con el fin de cumplir esta norma, se recurre a mecanismos de verificación, como documentos de identidad y certificados que comprueben la edad de los participantes que pasan por el proceso de contratación.



LEE HECHT
HARRISON



Cabe mencionar que, para que los empleados no se vean obligados a enviar a sus hijos a trabajar, en LHH-DBM se garantiza el empleo y salario digno sin distinción de cargo.

Acciones

· LHH-DBM promueve y difunde en la organización, interna y externamente, el Código de Conducta y acuerdos con los candidatos y/o clientes en los que se aclara la posición de la empresa frente a los temas relacionados a las prácticas responsables de empleo.

La empresa busca apoyar económica y socialmente a instituciones que trabajen a favor de los niños y su desarrollo, así como a los adultos o padres de familia que se encuentren desfavorecidos.

Resultados

LHH-DBM no solo prohíbe la contratación infantil, sino que además evita trabajar con empresas que lo hagan, en la medida que sea posible su comprobación. Este hecho le brinda respeto y confiabilidad a todas las operaciones que realiza la empresa.

PRINCIPIO 06:

Las empresas deben apoyar la abolición de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Compromiso

En LHH-DBM se tiene el compromiso de asegurar que nadie sufra de discriminación racial, de idioma, de origen étnico, de edad, de género, de incapacidad, de religión, de opinión política, de condición económica o social y/o cualquier otro factor injusto. En otras palabras, se esfuerza en promover la igualdad de trato en las personas. Una vez más el compromiso se basa en la sección de “Prácticas de empleo responsable” del Código de Conducta de la empresa en el que se señala que es política de la empresa respetar y promover la diversidad sin ningún tipo de discriminación por sexo, raza, color, edad, orientación sexual, ideas políticas, embarazo, religión, discapacidad o cualquier otra condición protegida por las Leyes. Esta política se extiende a todos los términos y condiciones de empleo, incluyendo contrataciones, promociones, reubicaciones, transferencias, compensaciones y entrenamiento”.



Sistemas

Haciendo uso de políticas y procedimientos claros y transparentes, las prácticas de contratación de la empresa están orientadas a la igualdad de oportunidades entre los participantes.

Acciones

- El personal de recursos humanos encargado de tratar con los colaboradores posee dentro de la empresa un rol muy importante y mantiene una relación directa con ellos. Desde esta área se busca emprender acciones, como comunicación efectiva y abierta, igualdad de oportunidad en la contratación o promoción, eliminar la distinción de rasgos culturales o generacionales de manera que se pueda avanzar efectivamente en la abolición de la discriminación, tanto en el proceso de selección de personal, como en el momento en que se encuentran dentro la empresa.

Resultados

LHH-DBM promueve una filosofía de empleabilidad y reconocimiento por la meritocracia. Por ello, no sólo realiza esta práctica dentro de la organización, sino que prepara a sus candidatos y a sus empresas clientes para que efectúen procesos de selección basándose únicamente en su cualificación, aptitudes y experiencia. De esta manera, se busca velar por la abolición a la discriminación y por la valorización de las personas por sus logros y habilidades.

Además, un indicador claro es que en LHH-DBM más del 50% de los colaboradores son mujeres. Asimismo, el 50% de los cargos directivos son ocupados por mujeres. La empresa cuenta con amplios ratios de personal en rango de edades elevadas como de personal joven.

PRINCIPIO 07:

Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Compromiso

La empresa se compromete en adoptar medidas que favorezcan la preservación del medio ambiente. Este compromiso se refleja en el convenio que tiene LHH-DBM con Ciudad Saludable, mediante el cual se comprometen a mejorar el impacto ambiental positivo a través del reciclaje de los residuos sólidos, donde el



LEE HECHT
HARRISON



personal de la empresa actuará como agente de cambio activo y ambientalmente responsable. Asimismo apoyar la mejora de las condiciones de vida de las familias de recicladores que en la mayoría de casos son grupos humanos desfavorecidos y excluidos de los circuitos económicos formales.

Sistemas

En LHH-DBM se ha desarrollado un enfoque preventivo que es transmitido y busca que sea aplicado por los diferentes agentes que constituyen la organización.

Acciones

- La empresa tiene un representante interno responsable de manejar las cuestiones concernientes a prevenciones y seguridades tanto internos como con el entorno y se encarga también de supervisar las acciones realizadas con respecto al convenio con Ciudad Saludable.

Resultados

LHH-DBM es consciente de que las iniciativas y enfoques de prevención contra daños del medio ambiente, no solo apoyan en el cuidado del mundo en que vivimos, sino que genera e impulsa, a su vez, una cultura de respeto, cuidado y concientización respecto a los demás y los que nos rodea.

PRINCIPIO 08:

Las empresas deben emprender iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Compromiso

La empresa otorga importancia y cuidado a su entorno para que desde la base de las estrategias de la organización y del convenio que tiene con Ciudad Saludable, se establezcan enfoques de crecimiento y desarrollo sostenible en el que se busque mejorar el impacto ambiental positivo.

Sistemas

La empresa ha desarrollado iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental, el cual es transmitido y busca que sea aplicado por los diferentes agentes que constituyen la organización.

Acciones

- La empresa impulsa cualquier iniciativa de responsabilidad ambiental y la apoya con la viabilidad de su implementación. En este caso se efectúa basándose en el



convenio con Ciudad Saludable para fomentar el reciclaje de residuos sólidos y busca que el personal de la empresa actúe como agente de cambio activo y ambientalmente responsable.

Asimismo, busca crear conciencia entre sus colaboradores mediante el uso responsable de recursos.

- Se recalca constantemente a los trabajadores sobre la importancia del uso de hojas recicladas para el cuidado del medio ambiente, al mismo tiempo que se reducen los gastos de la empresa.

Resultados

LHH-DBM cree y promueve una estructura de respeto con el entorno, la cual se complementa con las actitudes y acciones responsables que la empresa tiene con el medio ambiente.

PRINCIPIO 09:

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Compromiso

La tecnología evoluciona constantemente y es de suma importancia para las operaciones diarias de las empresas hoy en día. Ante este hecho, LHH-DBM se compromete a utilizar tecnología amigable con el medio ambiente para sus operaciones diarias.

Sistemas

La empresa se propone, en la medida de lo posible, utilizar tecnologías que no dañen al ecosistema y asimismo utilizar la tecnología para suplantar el material impreso y así reducir el uso del papel en la organización.

Acciones

- LHH-DBM procura implementar y/o utilizar sistemas que no perjudiquen su entorno, ya que tiene una política estricta para el cuidado de este, como se mencionó anteriormente.
- De igual manera, la empresa se preocupa por minimizar el uso de energía eléctrica (luz, aire acondicionado, entre otros.) para reducir daños en el medio ambiente.
- La empresa además está realizando esfuerzos por minimizar el uso de manuales



impresos en papel y así valerse de la tecnología para prescindir de éstos. Con ello se genera un gran ahorro de papel el cual impacta positivamente en el medio ambiente.

Resultados

Por la misma naturaleza de la empresa, que se dedica a ayudar a personas y por el tamaño que posee ahora, no se necesita utilizar tecnologías demasiado sofisticadas para sus operaciones diarias. No obstante, en la medida de lo posible, se preocupa por realizar las actividades mencionadas para no dañar al medio ambiente con lo que tiene o hace.

PRINCIPIO 10:

Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y sobornos.

Compromiso

La empresa afirma su compromiso de trabajar en favor de la eliminación de la corrupción, centrar su atención en medidas de control y promover la ética y la integridad dentro de la misma. Dicho compromiso se basa en el Código de Conducta de la empresa en el que las secciones de “Conflictos de Interés” y “Prácticas de empleo responsable” entran en vigencia.

Sistemas

LHH-DBM tiene establecido un Código de Conducta y una política empresarial de valores y ética mediante los cuales se encuentra determinadamente prohibido dar, pedir o aceptar algún tipo de pago indebido, regalos o algo que pueda interpretarse como que se otorga o se recibe trabajo a cambio de dadas ilegales. Cabe resaltar, que la empresa es proveedora de servicios de Outplacement, por lo que no realiza actividades como las de un headhunter ni procesos de selección, evitando, de esta manera, generar conflictos éticos y de intereses con sus clientes y con las empresas de headhunting y selección con las que LHH-DBM trabaja.

Acciones

- LHH-DBM busca formar a sus empleados, candidatos y clientes en cuestiones de ética y valores mediante asesoría personal y talleres y también a través de la difusión de su código de conducta y de la declaración expresa de sus principios.
- LHH-DBM no solicita a los candidatos algún tipo de retribución –económica o de



LEE HECHT
HARRISON



cualquier tipo- a cambio del envío de sus currículos vitae a las empresas de selección y headhunters con las que se tiene una relación.

De esta manera, se logran los más altos estándares de ética del sector.

Resultados

Mediante este sistema, la organización puede ser reconocida por su profesionalismo y transparencia en el trabajo. Asimismo, cuenta con un clima laboral sustentado con valores y actitudes éticas, las cuales se promueven en todos los niveles.