



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

RESPONSABILIDAD PARA CON LOS EMPLEADOS



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

RESPONSABILIDAD PARA CON LOS EMPLEADOS

Toda actividad humana genera una responsabilidad entre todas las partes que interviene. El hecho de desarrollarnos como animales políticos nos involucra en la capacidad de generar normas de convivencia que protejan a todos los miembros de una sociedad.

Es por ello que el actuar empresarial y administrativo no puede ni debe salirse de la normativa establecida por un país. Es decir, al existir las leyes que impulsen el respeto a la dignidad humana, toda empresa consciente del valor real de sus empleados promueve, en todos los niveles (social, económico e intelectual), el desarrollo de su personal, siempre redundando en beneficio de los suyos. Aunque se tomara como un simple negocio, sería productivo a mediano y corto plazo, ya que un empleado altamente motivado para trabajar ejecutará sus tareas con mayor eficacia y eficiencia.

Desafortunadamente son muchos los ejemplos negativos que hacen necesario observar las relaciones éticas a lo interno de una empresa, las cuales, cualquiera que sea su naturaleza, deben regirse por acciones de cordialidad, respeto, tolerancia, diálogo, corresponsabilidad y funciones acordes a las relaciones profesionales establecidas. En un ambiente organizacional sano y equilibrado las normas se establecen y se entienden. No constituyen una represión, sino que, desde la racionalidad, fundan un acto de reminiscencia de la mejor forma de actuar como personas y profesionales.





LA DIGNIDAD DE LA PERSONA SE SUSTENTA EN SU SER PERSONA. POR TANTO CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN DEMUESTRA UN ACTO DE IRRACIONALIDAD.

Todo ser humano tiene que ser tratado con respeto en reconocimiento de su dignidad humana. La persona es persona sin importar las circunstancias existenciales. A tenor con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, todos y todas

somos iguales sin importar su sexo, género, posición política, económica, social o intelectual, religión, etnia o cultura. Entendiendo esta explicitación no taxativa de las circunstancias existenciales de cualquier persona, se debe interiorizar que cada persona vale por ser persona y su dignidad depende únicamente de su ser persona. En una empresa dirigida con valores éticos, cualquier tipo de racismo, discriminación, xenofobia u homofobia, se verá como un comportamiento irracional e incorrectamente ético.

El éxito de una empresa se comienza a construir no solo con el capital financiero, sino con las personas que desarrollan íntegramente su ser profesional en un trabajo particular. Habría que recordar la función del trabajo en una sociedad, la plusvalía y el salario justo.

El trabajo no se puede comprar y, por eso, el nombre correcto es remuneración, es decir, un reconocimiento justo de la labor realizada. De ahí se deriva que el trabajo dignifica profundamente al ser humano, ya que es él mismo quien se reconoce como un productor digno de una forma de vida. Por tanto, hay que afirmar y reiterar varias veces que el trabajo dignifica a la persona. Lo cual justifica que el tema del salario justo sea un tema indispensable en la concepción de una sociedad más justa. El compromiso social de la empresa se comienza a perfilar desde esta perspectiva.

En la dinámica ética se nos presenta nuevamente una serie de valores y principios, acerca de los cuales los y las profesionales deben reflexionar continuamente:

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. Elegido (2007, p. 218-219) explica la estabilidad de la siguiente manera:

“

Si es responsabilidad de la firma preocuparse por impulsar los intereses de sus empleados, por ende será esencial estudiar la cuestión de la estabilidad del puesto de trabajo, dado que es bastante evidente que constituye uno de los intereses supremos de la mayoría de los empleados. [...] En el peor de los casos, perder el trabajo puede significar un largo periodo de desempleo.

”



“

El trabajo no es sólo un medio instrumental para obtener ingresos, sino algo que posee valor intrínseco. Trabajando, los seres humanos ponen en práctica muchos talentos y habilidades diversos, desarrollándolos más; también desempeñan en cierta medida un papel creativo, convirtiéndose en autores de algo que no existía antes; por último el trabajo ofrece un vínculo esencial de unión con otras personas y la comunidad en general.

”

Todo ser humano necesita un equilibrio para lograr alcanzar un sano desarrollo emocional, afectivo y psicosexual. Aunque depende de sí mismo para alcanzar la felicidad en la existencia, necesita aportes de otras fuentes. Todos y todas necesitamos un ingreso económico digno, no para sobrevivir, sino para vivir de manera plausible la existencia. En este sentido, tener una estabilidad laboral colabora en este desarrollo personal y social.

El problema del desempleo se ha globalizado y para algunos especialistas es algo imposible de evitar, pero lo que es completamente deplorable es la irresponsabilidad con la que proceden al momento de realizar los recortes de personal. Detrás de cada número en la orden patronal, que reduce a la persona a un dígito, existen sueños, esperanzas, deudas, familias. Seres humanos concretos son quienes se quedan sin sus remuneraciones, provocando necesidades, estrés y angustias.



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

Incluso el acceso al trabajo está contemplado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23. Cuando se tenga la encrucijada de prescindir de la labor de una persona, se debe proceder debidamente de la mejor manera posible. No se le envía una carta impersonal, estandarizada y fría, sino que se debe reunir con la persona para conversar con ella y comunicarle los términos con los que se va a cesar el contrato, como también la cobertura o no de las garantías sociales (en el caso de la realidad costarricense).

HONESTIDAD. Este valor humano va muy ligado con la transparencia, la justicia, la decencia, el recato y la coherencia de actuar como se piensa. En las relaciones empresariales para con el empleado, implica la continua retroalimentación de su labor, junto con las correcciones certeras y asertivas, que contribuyen a una comunicación adecuada en todo el plano organizacional. La honestidad es un valor que debe ser reconocido, no solo de manera económica, sino para incentivar el trabajo en equipo por parte del personal de los diferentes departamentos o sectores con los que se trabaje. De esta manera las relaciones tendrían un sentido más humano y cordial.

REMUNERACIÓN EQUITATIVA. En la lógica del mercado, marcada por la acaparación de la riqueza, el llamado salario justo se refiere a que

“

Debe haber un salario mínimo, suficiente para satisfacer las necesidades de los empleados. Si no existen consideraciones especiales que afecten la supervivencia misma de la empresa, sería esencialmente injusto pagar a cualquier trabajador a tiempo completo un salario por debajo de ese mínimo, independientemente de los niveles de mercado.

”



“

La razón de esta tesis es que el propósito último de cualquier sistema económico tomado en su conjunto es proveer a las necesidades de los participantes y de los individuos que dependen de ellos. Todos los que contribuyen con su parte justa a la operación de ese sistema, deben recibir lo suficiente para satisfacer sus necesidades. (Elegido, 2007, p. 226).

”

La dificultad que encontramos es el lograr definir de manera satisfactoria el tema de las necesidades básicas, ya que el relativismo de quienes toman estas decisiones se debe a la falta de empatía y a que no consideran las necesidades reales con que viven sus empleados. Usualmente quienes fijan estos salarios mínimos son personas con salarios por encima del estándar social, quienes gozan de altos ingresos, los cuales no logran establecer un vínculo empático con las personas que sobreviven con un salario mínimo.

Acá ingresa también el tema de equidad e igualdad de salario entre hombres y mujeres profesionales. No hay ninguna razón suficiente para afirmar y mantener la diferencia salarial entre profesionales de ambos géneros con igualdad de condiciones. La remuneración debe ser equitativa para todo y toda trabajadora.

Recordando la teoría filosófica, el trabajo es el que produce directamente la riqueza. Por tanto, todo trabajador tiene derecho a la justa distribución de los ingresos (en el campo teórico), pero, de no ser así, por lo menos tener acceso a una remuneración económica sustanciosa que le permita vivir digna y holgadamente, como no solo tener acceso a los bienes básicos de consumo, sino también a otros bienes de lujo.

La justa remuneración económica debe estar marcada por un profundo sentido de justicia, donde se debe dar a cada quien lo que es suyo.

DISEÑO DE TAREAS Y PARTICIPACIÓN. El trabajo posee un potencial muy elevado para contribuir al desarrollo y realización personal de los seres humanos, o si provoca un impacto negativo, para atrofiar nuestra humanidad y frustrarla.

“

Cierto trabajo pone en acción las facultades más altas de quienes lo llevan a cabo: les exige atención, pensamiento, prudencia, iniciativa, creatividad, responsabilidad y destrezas sociales. Otro trabajo no exige el ejercicio de ninguna de esas cualidades; y por supuesto existe un número infinito de graduaciones entre los dos extremos. (Elegido: 2007, p. 231-232).

”

Las tareas deben ser elaboradas con justicia, tomando en cuenta las habilidades de las personas y las necesidades que se tengan para elaborar determinados trabajos. Las destrezas requeridas deben ir acordes a la formación del técnico o del profesional. De esta manera, los trabajos asignados se saben van a ser realizados por las personas que tienen la suficiente formación para enfrentar los desafíos que se presenten.

SERVICIO SIGNIFICATIVO A LOS CLIENTES. Elegido destaca que

“

No basta para la realización profesional de un empleado que su trabajo le dé la oportunidad de desarrollar sus capacidades. Si el resultado final de su labor carece de sentido, se habrá desperdiciado la considerable porción de la vida del empleado dedicada al trabajo, sin importar qué tan maravillosos hayan sido los niveles de pericia que esa tarea sin sentido puso en juego. (Elegido, 2007, p. 236)

”





San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

Además,

“

Los clientes no son parte de la organización; los clientes son en verdad verdaderos extraños a la empresa, ‘terceros.’ Pero son el grupo de ‘terceros’ que confiere significado a la labor de la organización. Sin servicio a la clientela, la empresa pierde sentido. Por lo tanto, es de suma importancia que la empresa sirva a sus clientes, no porque sean miembros de la empresa sino más bien porque, siendo en realidad ‘terceros’, los miembros de la empresa se realizan en lo profesional sirviéndolos. (Elegido, 2007, p. 237)

”

Lo cual quiere decir que la clave de toda empresa es el estar al servicio de otros, por cuanto el ser humano en su dimensión social se realiza en la cooperación con los otros, con quienes se desarrolla y se involucra.





San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

RESPECTO A LA VIDA DE LOS EMPLEADOS. Se quiere subrayar el derecho que posee toda persona a la vida íntima, donde se goza de privacidad del fuero interno de cada ser humano, donde ninguna otra persona pueda inmiscuirse sin el consentimiento de la persona. Según Elegido, se puede distinguir tres clases de privacidad:

“

Psicológica (la persona puede reservar sus pensamientos, opiniones, creencias y emociones íntimas, revelándolas solo cuando así lo desee), física (existe cuando un individuo cuenta con un espacio donde sus actividades físicas están a cubierto de las miradas de los demás) y de comportamiento (existe cuando la gente puede tomar decisiones sobre su conducta personal sin que los demás la presionen). (Elegido, 2007, p. 238).

”



PROCESO JUSTO. Para Elegido,

“

Lo esencial es que si a la persona acusada de mal proceder no se le concede la oportunidad de defenderse de los cargos en su contra, habrá serias dudas de si efectivamente es culpable de ese mal proceder. En muchos contextos diferentes, los tribunales consideran sin efecto ni valor la acción que se toma en contra de una persona acusada de un crimen, si éste no disfrutó del beneficio de un proceso justo. (Elegido, 2007, p. 243)

”

“Por lo general, el proceso justo presenta los elementos siguientes:

- Tiene que formularse con claridad el cargo contra el empleado;
- Se tiene que dar al empleado la oportunidad de carearse con sus acusadores, refutar el cargo y rebatir la evidencia;
- Tiene que haber oportunidad de apelar.” (Elegido, 2007, p. 243)

Protección contra daños. Siguiendo a nuestro autor, Elegido, expone que el trabajo puede ser peligroso para la vida o la salud; los empleados pueden sufrir hostigamiento de parte de sus colegas o supervisores. En el caso concreto del acoso sexual, la configuración del trabajo puede afectar negativamente la vida familiar de los empleados. (Elegido, 2007, p. 245).



SINDICATOS

La determinación de las responsabilidades de un empleador en vista del deseo de algunos o de todos sus empleados de unirse a un sindicato, o de seguir siendo representados por uno, se puede complicar mucho por las limitaciones de los sindicatos tal y como existen en realidad, y por las diferencias actuales de diferentes empleados.

“

Es un derecho humano básico de los empleados formar o unirse a sindicatos, y en la práctica ello significa que tienen el derecho a ser representados colectivamente, si así lo desean, en la discusión de las condiciones de servicio con sus patrones, en la defensa de sus intereses legítimos, y en la toma de decisiones relacionada con su participación en la vida de su empresa. (Elegido, 2007, p. 250).

”

Es un derecho humano el tener la libertad de agremiarse con quienes quiera y pueda tener la posibilidad de intercambiar ideas y poder agruparse para defender sus derechos como trabajadores. En este caso se debe considerar que los bloques estarán protegidos por códigos internacionales y nacionales, en especial por la constitución cuando habla de defender los derechos de los ciudadanos.

