



Lugar de trabajo: \_\_\_\_\_ Instructor: \_\_\_\_\_ Fecha/Hora: \_\_\_\_\_

## Tópico C700: Éticas de Trabajo

**Introducción:** Éticas tienen que ver con la conducta humana; con respecto a lo correcto e incorrecto de nuestras acciones, lo bueno u malo de los motivos, y el resultado final. Lo siguiente son diferentes maneras de cómo poder resolver situaciones que podrían surgir en el trabajo:

- ¿Esta usted en conformidad con las reglas y las normas de conducta adecuada en su lugar de trabajo?
- ¿Se queja de su trabajo con otros?
- ¿Se presenta al trabajo con una resaca de la noche anterior?
- ¿Muestra falta de respeto hacia otros?
- Tal vez necesite examinarse a sí mismo y reflexionar sobre que es lo que controla sus palabras y acciones. La seguridad es para todos, incluyéndolo a usted. Un mal paso puede afectar a todos a su alrededor. ¿Podrán ayudarle otros? Solo si es una persona abierta y se los permite.
- ¿Qué pasaría si todos llegaran al trabajo con una mala actitud? La compañía no sobreviviría y usted no tendría trabajo. ¿Si tanto le disgusta su trabajo, porque no se a marchado? Existen otras personas que estarían dispuestas a tomar su lugar.
- El conflicto en el lugar de empleo no es algo que se puede ignorar. Aprenda a platicar con otros. Diríjase a su patrón y explíquele los problemas que este teniendo. Cuando exista algún problema que no se pueda resolver, reúname con alguien que soluciona problemas. Nadie sabe lo que usted tiene en mente, al menos que se los haga saber.
- El alcohol y las drogas pueden afectar sus hábitos de trabajo. Busque ayuda y consejo de aquellos quienes han vivido con hábitos adictivos similares.
- Siempre busque a alguien quien escuche lo que necesite expresar. Podría sorprenderle que otros tienen los mismos problemas. Sabemos que existe la tendencia de querer hacer las cosas rápidamente, y tal vez exista alguna presión que cause que los trabajadores olviden, o quizá concientemente ignoren los procedimientos y requisitos de trabajo.
- La experiencia nos enseña que entre más rápido trabajamos, menos seguros estamos (mentalmente y físicamente). No es solo la pérdida del trabajador, si no que hay implicaciones financieras enormes para los negocios que no toman los conflictos en serio.
- Los conflictos que al principio aparentan ser insignificantes tienen la potencia de causarle consecuencias aun más serias que la pérdida de empleados o de productividad.

### Tempranas señas de conflicto en el lugar de empleo:

- Los trabajadores no se desempeñan.
- Los trabajadores se desinteresan.
- Los trabajadores se van a horas extrañas.
- Los trabajadores frecuentemente no se reportan al trabajo por enfermedades.
- Los trabajadores quiebran las reglas.
- Los trabajadores no trabajan cooperativamente.
- Los trabajadores hablan irrespetuosamente.
- Los trabajadores hablan mal de uno al otro.
- Los trabajadores se excluyen entre ellos.
- Los trabajadores someten quejas formales.
- Los comportamientos extraños aumentan.

**Comunicándose en una crisis:** ¿Como trata a los trabajadores después de un incidente serio en el trabajo? La comunicación entre el empleador y el empleado es esencial. Es importante que todos estén en la misma página; desde el empleado hasta los supervisores y gerentes. La ignorancia se crea cuando no se conoce la expectativa, o al no ser informado sobre un tema en particular.

- Determine si el problema tiene solución.
- Determine que se necesita para solucionar el problema.
- Identifique objetivos.
- Determine la efectividad de los objetivos.
- Modifique los objetivos basándose en la respuesta de los empleados, supervisores, u otros.

Los problemas que podrían dirigirse efectivamente con la comunicación incluyen aquellos que surgen por falta de conocimiento al proceso de trabajo, falta de familiaridad con el equipo, o ejecución incorrecta de la tarea. La comunicación es menos efectiva (pero aun puede utilizarse) con los problemas que surgen por falta de motivación o atención al trabajo. Cualquiera que sea su propósito, la comunicación es mayormente efectiva cuando se diseña en relación al objetivo del empleador.

### Pueden responderse las siguientes preguntas:

- ¿Si se realizo un análisis del trabajo; fue correcto?
- ¿Se tomo en cuenta la disparidad importante de conocimiento y habilidad?
- ¿Fueron presentados claramente los objetivos instructivos?
- ¿Mencionan los objetivos el nivel de desempeño aceptable que se les exige a los empleados?
- ¿Se simulo el trabajo actual a través de la actividad de aprendizaje?
- ¿Fueron motivados los trabajadores?
- ¿Se les permitió participar activamente en el proceso a los trabajadores?
- ¿Fue exhaustiva la evaluación del programa por el empleador?

**Conclusión:** Mantenga las líneas de comunicación abiertas. Hablen entre ustedes. Sea sincero y honesto. Solucione el problema ahora, no después.

*Se requiere que, durante cada inspección, una persona calificada o competente inspeccione:*

|       |       |       |
|-------|-------|-------|
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |

*Estas pautas no sustituyen las leyes locales, estatales o federales y no deben interpretarse como un sustituto para, o de interpretación legal de, cualquier regulación de OSHA.*