



Breaking
the Ceiling



Co-funded by
the European Union

ÉTICA LABORAL

ÉTICA DE TRABAJO POSITIVA MODULO DE FORMACIÓN



euro
pass



SKILL
CONSULTING up
TRAINING

Sfs
Adult
Education
Iceland



Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.



Tabla de contenidos

01

Introducción

02

El módulo en el entorno profesional

03

Impactos reconocidos a través de los estereotipos de género

04

Buenas practicas y consejos

05

Conclusiones

1. Introducción



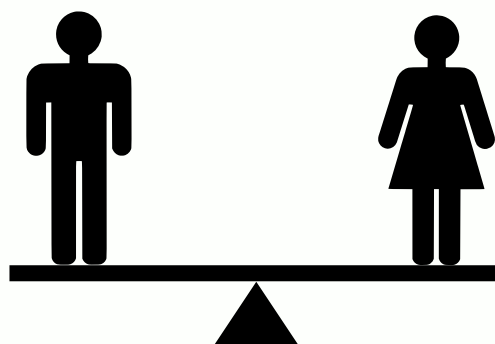
La ética laboral se define como un conjunto de habilidades que determinan cómo deben comportarse las personas empleadas en el lugar de trabajo y cómo deben interactuar entre sí. Esto incluye no solo las relaciones y patrones de comportamiento entre compañeros y compañeras de trabajo, sino también aquellos entre gerentes y empleados/empleadas o la persona que emplea y otros miembros del lugar de trabajo.

La ética laboral se compara con frecuencia con la profesionalidad de una empleada o empleado, ya que una persona profesional observa las reglas de la ética laboral tanto como sea posible. Los beneficios de seguir estas reglas se extienden a las personas empleadas, gerentes y empleadores.

Pueden ayudar a mantener un ambiente cooperativo en el lugar de trabajo. **Una ética de trabajo fuerte** frecuentemente requiere mostrar profesionalismo a los líderes y compañeros/compañeras de trabajo. Cuanto mayor sea la prevalencia de este comportamiento, más respetable aparecerá y funcionará su lugar de trabajo.

Además, una fuerte ética de trabajo da como resultado **una mayor productividad** de los empleados y empleadas. En el lugar de trabajo, las personas profesionales respetan sus funciones, se esfuerzan por obtener mejores resultados y superan su propia fuerza de voluntad. Es decir, se preocupan profundamente por los resultados y las consecuencias de su trabajo.

Aceptar la responsabilidad es otro ejemplo de una buena ética de trabajo. Los empleados y empleadas respetan su trabajo y responsabilidades, y son responsables de sus acciones y errores. Evidentemente, todos los factores mencionados anteriormente también están relacionados con el respeto del tiempo personal de los empleados y **la consecución de la paridad entre el tiempo laboral y el personal**.



2. El módulo en el entorno profesional



Históricamente, el género ha sido uno de los motivos de exclusión más frecuentes. Como consecuencia, las mujeres y las niñas están sujetas a una variedad de formas de violencia y discriminación basadas en su género. La discriminación de género contra las mujeres se ve exacerbada por la marginación socioeconómica, racial y étnica que experimentan muchas mujeres. El respeto por los compañeros y compañeras, independientemente de su género, apariencia, raza o edad, es uno de los componentes más esenciales de la Ética Laboral.

La evidencia y los resultados de una ética laboral positiva relacionada con la igualdad de género se pueden resumir de la siguiente manera:

- **Actitud:** Muestra una actitud positiva, emana confianza y tiene aspiraciones genuinas para sí mismo.
- **Carácter:** Demuestra fidelidad, honestidad, confiabilidad, iniciativa y autocontrol.
- Exhibe habilidades adecuadas de comunicación verbal y no verbal, y escucha activamente.
- **Cooperación:** Demuestra liderazgo; maneja las críticas, los conflictos y el estrés de manera adecuada; mantiene relaciones apropiadas con sus compañeros y compañeras; y se adhiere a la cadena de mando.
- **Habilidades organizacionales:** Manifiesta habilidades en la gestión, el establecimiento de prioridades y la adaptación al cambio.
- **Productividad:** sigue los procedimientos de seguridad, conserva los recursos y se adhiere a las instrucciones.
- **Respeto:** demuestra comprensión y tolerancia por la diversidad.
- **Trabajo en equipo:** Respeta los derechos de los demás, es una jugadora de equipo, es servicial, segura de sí misma, demuestra una actitud de servicio al cliente y está comprometida con el aprendizaje continuo.



3. Impactos reconocidos a través de los estereotipos de género



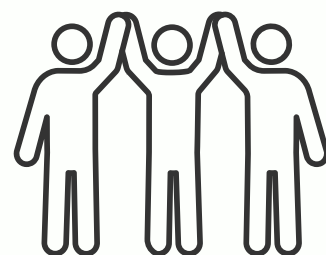
El entorno ético es uno de los principales determinantes de las relaciones dentro de la organización y las actitudes de los empleados y empleadas, en consecuencia, tiene un impacto sustancial en los resultados de la organización (como el rendimiento financiero). Según Meral (2008), existen nueve tipos de climas éticos que influyen en la satisfacción laboral de los empleados: interés propio, beneficio de la empresa, eficiencia, amistad, interés del equipo, responsabilidad social, moralidad personal, normas y procedimientos de la empresa y, por último, leyes y códigos profesionales.

Existen nueve tipos de climas éticos que influyen en la satisfacción laboral de los empleados: interés propio, beneficio de la empresa, eficiencia, amistad, interés del equipo, responsabilidad social, moralidad personal, normas y procedimientos de la empresa y, por último, leyes y códigos profesionales.

Estas condiciones determinan el nivel de satisfacción laboral entre las personas empleadas. La satisfacción laboral se puede definir como el placer o el estado emocional positivo que uno experimenta como resultado de evaluar sus experiencias laborales en general. La satisfacción, que depende en gran medida de la proporción de elementos éticos positivos en el lugar de trabajo, se asocia con factores cruciales del comportamiento organizacional, como la propensión a irse, la intención de irse, el ausentismo y el desempeño. Mayores niveles de satisfacción laboral tienen los efectos opuestos.

Cuando esto se correlaciona con la igualdad de género en el lugar de trabajo y la igualdad de oportunidades, las mujeres que son valoradas por igual que los hombres experimentan una mayor satisfacción laboral y, en consecuencia, es menos probable que cambien de carrera, tomen más tiempo libre, se desempeñen menos y tengan una actitud generalmente positiva.

Una ética laboral positiva puede ayudar a las mujeres a ocupar puestos directivos. Los resultados positivos y las tasas de éxito más altas pueden resultar de la percepción de respeto y reconocimiento de un empleado.



4. Buenas prácticas y consejos



A veces, la ética de trabajo de una persona profesional es innata e indicativa de su carácter. A veces, sin embargo, el empleador o empleadora debe emplear estrategias específicas y brindar orientación para inculcar valores laborales éticos en sus empleados.

Aquí hay algunos pasos que pueden ayudar a fomentar una sólida ética de trabajo:

- Crear un **equipo de apoyo psicológico y emocional** compuesto por especialistas a los que los empleados y empleadas puedan acudir cuando sientan la necesidad. El apoyo emocional en el trabajo puede ayudar a los empleados y empleadas a compartir sus pensamientos y opiniones, inspirarlos a expresarse y promover su bienestar general.
- Se deben **administrar pruebas de valoración y evaluación** frecuentes para mapear la proporción de ética laboral positiva y negativa en un lugar de trabajo, particularmente en términos de igualdad de género. Las pruebas de evaluación frecuentes pueden ayudar a monitorear el nivel positivo de ética laboral, satisfacción laboral y lograr los mejores resultados posibles.
- Crear **programas de capacitación y tutoría** basados en las necesidades de las personas empleadas dentro del lugar de trabajo. La educación continua es el método más efectivo para inculcar valores, ideas y creencias.
- Crear un **entorno profesional donde todos los empleados puedan desarrollar un comportamiento ético**. Es importante cultivar un clima de trabajo donde todas las personas empleadas sean eficientes, efectivas, se sientan igualmente responsables de cada éxito o característica, tengan la libertad de mostrar sus verdaderos colores sin juicio y tengan igualdad de oportunidades.
- Dar un **ejemplo positivo**. Las personas profesionales siguen el ejemplo de sus superiores; por lo tanto, es importante que las personas den el ejemplo correcto, difundan una ética de trabajo positiva, respeto e igualdad de oportunidades entre todos los empleados.



5. Conclusiones

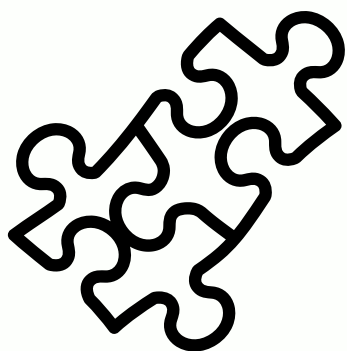


La ética laboral es un conjunto de habilidades que determinan cómo los empleados deben comportarse e interactuar en el lugar de trabajo. Esto incluye las relaciones y patrones de comportamiento entre gerentes y empleados o el empleador y otros miembros del lugar de trabajo.

Es importante **encontrar formas nuevas e innovadoras de apoyar a las empleadas** mediante el fortalecimiento de su ética empresarial positiva. Esto se puede lograr a través del apoyo emocional en el lugar de trabajo, capacitaciones y educación continua, ejemplos positivos y modelos a seguir.

Crear, anunciar y promover un clima ético propicio parece ser una necesidad para las organizaciones que buscan aumentar la satisfacción de los empleados y las empleadas y obtener beneficios económicos y de gestión. Para cultivar la satisfacción laboral, los líderes primero deben generar y promover objetivos y reglas en toda la organización que se adhieran a los estándares legales y profesionales (profesionalismo).

Crear una conciencia de **interés de equipo** (cuidar dentro de la organización) y responsabilidad social (cuidar más allá de la organización) entre los empleados, así como sancionar y debilitar simultáneamente climas éticos de tipo egoísta (instrumental), parecen ser mecanismos efectivos para **aumentar la satisfacción laboral**.



Referencias



- Available at: <https://www.personio.com/hr-lexicon/work-ethic/>[Πρόσβαση 10 July 2023].
- Buttner, E. H., 2001. Examining Female Entrepreneurs' Management Style: An Application of a Relational Frame. *Journal of Business Ethics*, pp. 253-269.
- Meral elçi, L. A., 2009. The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, pp. 297-311.

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación [comunicación] refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

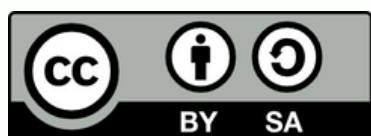
Autores

© Mayo 2023 – EBB GmnH, Step-by-Step, VAEV R&D, INDEPCIE, Skill-Up Srl., SVERONIS & SIA O.E.

Esta publicación se ha realizado con el apoyo financiero de la Comisión Europea en el marco del proyecto Erasmus + “2022-1-DE02-KA220-VET-000085146”.

Atribución, compartir la misma condición

Atribución, compartir la misma condición



(CC BY-SA): Usted es libre de Compartir - copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y Adaptar - remezclar, transformar y construir sobre el material para cualquier propósito, incluso comercial. El licenciente no puede revocar estas libertades siempre y cuando usted respete los términos de la licencia bajo las siguientes condiciones:

Atribución - debe dar el crédito apropiado, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de forma que sugiera que el licenciente le respalda a usted o a su uso.

Compartir Igual- Si remezcla, transforma o construye sobre el material, debe distribuir su contribución bajo la misma licencia que el original.

Sin restricciones adicionales: no puede aplicar términos legales.