



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”



LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

RESUMEN: Ética y trato justo

o Docente: William Baldemar López Rodríguez

o Asignatura: “Evaluación del Capital Humano”

o Semestre: 8 RLA

Alumnas:

o Montserrat Ocaña Landeros

o Daiana Mishell Diaz García

o Ana Cristina Santos Damián

o Sandy Judith Sánchez Castillo

Introducción

Hablar de ética y trato justo en recursos humanos es muy importante porque influye en la manera en que los empleados se sienten dentro de una organización. No se trata solo de seguir reglas y leyes, sino de crear un ambiente de trabajo donde haya respeto, igualdad y motivación. A lo largo del tiempo, muchas empresas han tenido problemas porque no han manejado bien a su personal, lo que ha dejado en claro que se necesitan normas claras para garantizar la justicia en el trabajo.

La ética tiene que ver con los principios que nos ayudan a distinguir entre lo que está bien y lo que está mal. En el trabajo, estas decisiones impactan directamente en la cultura de la empresa y en el rendimiento de los empleados. Cuando hay equidad y justicia en el trato hacia los trabajadores, se sienten más motivados, comprometidos y productivos. Por eso, es clave abordar este tema de manera integral.

Desarrollo

El comportamiento ético en el trabajo está influenciado por varios factores. Por un lado, cada empleado tiene su propia personalidad, valores y educación, lo que afecta su manera de actuar. Además, el ambiente dentro de la empresa también juega un papel clave, ya que las políticas internas, la cultura organizacional y la forma en que los jefes manejan a sus equipos influyen mucho en el comportamiento de los trabajadores. Los líderes y supervisores deben ser un ejemplo de conducta ética, ya que su forma de actuar se refleja en los empleados. Otra parte importante es contar con normas y códigos éticos bien definidos, ya que esto ayuda a que todos sepan qué se espera de ellos y cuáles son los límites de su comportamiento. Finalmente, el ambiente laboral también es determinante, porque si en la empresa se promueven valores como el respeto y la equidad, los empleados tenderán a actuar de manera ética.

El comportamiento ético en el trabajo se basa en principios de justicia y transparencia. Según Dessler y Varela, la ética se define como *“los principios de conducta que rigen a un individuo o a un grupo”* y siempre implica juicios normativos sobre lo que es correcto o incorrecto. En el ámbito de Recursos Humanos (RH), esto significa que las empresas deben aplicar medidas disciplinarias y de monitoreo de forma justa, evitando el abuso de poder y la discriminación.

El papel de los gerentes de recursos humanos es fundamental para asegurar la ética y el trato justo dentro de la empresa. Ellos son los encargados de contratar personal, asegurándose de elegir personas cuyos valores sean compatibles con los de la organización. También deben capacitar a los empleados en temas éticos, ayudándolos a identificar y solucionar situaciones difíciles dentro del trabajo. Otra responsabilidad importante es la evaluación del desempeño, que debe hacerse de manera justa y objetiva. Además, es esencial que existan mecanismos

para que los trabajadores puedan expresar sus inquietudes o presentar quejas en caso de sentirse tratados injustamente. Algunas empresas, como FedEx, han implementado sistemas anónimos para que sus empleados puedan comunicar sus preocupaciones sin miedo a represalias, lo que ayuda a generar confianza en la organización.

En la actualidad, muchas empresas utilizan tecnologías de monitoreo para supervisar el desempeño de sus empleados. Sin embargo, este control no debe invadir la privacidad personal de los trabajadores. Es importante contar con regulaciones claras que protejan la información privada y eviten el uso excesivo de vigilancia en el entorno laboral.

La disciplina en el trabajo también debe ser justa y proporcional. Es importante que existan normas claras para que los empleados sepan qué está permitido y qué no. Además, las sanciones deben aplicarse de manera gradual, según la gravedad de la falta cometida. Los trabajadores también deben tener derecho a defenderse si creen que han sido sancionados injustamente. Un método interesante es la disciplina sin castigo, que busca hacer que los empleados entiendan la importancia de seguir las normas sin necesidad de imponer medidas demasiado severas.

Las sanciones deben aplicarse de manera proporcional y conocida por todos los empleados. No se trata solo de castigar, sino de garantizar un trato equitativo y permitir que los trabajadores defiendan su postura. Dice Dessler, Gary y Varela Juárez, Ricardo que, *“las percepciones de justicia [...] se relacionan con un mayor compromiso por parte de los empleados; mayor satisfacción con la organización, sus puestos y sus líderes”*. Esto demuestra que cuando las reglas son claras y justas, los empleados se sienten más motivados y comprometidos.

El despido de un trabajador es una de las decisiones más difíciles en recursos humanos y debe hacerse con justicia y respeto. Algunas de las razones más comunes para despedir a un empleado incluyen un bajo desempeño, la falta de disciplina, la falta de habilidades para el puesto o cambios en la estructura de la empresa. Para que un despido sea justo, es importante que la empresa respete las leyes laborales y, si es posible, brinde apoyo al trabajador, como indemnización o ayuda para encontrar un nuevo empleo.

Conclusión

La ética y el trato justo en la administración de recursos humanos son fundamentales para que una empresa funcione bien y tenga éxito. Aplicar políticas que fomenten la transparencia, la equidad y la integridad mejora el ambiente de trabajo y ayuda a fortalecer la reputación de la organización.

Las empresas que valoran la justicia y la ética logran mantener a sus empleados más comprometidos, mejorar el clima laboral y evitar problemas legales. Por eso, más que una obligación, promover la ética en la gestión del personal debe verse como una estrategia clave para el éxito y la sostenibilidad de la empresa a largo plazo.

Referencia:

DESSLER, GARY y VARELA JUÁREZ, RICARDO *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano* PEARSON EDUCACIÓN, México, 2011 ISBN: 978-607-32-0249-7