

Notas sobre Recursos Humanos

Por José Náter Gauder



La Dignidad del Ser Humano

En Puerto Rico el derecho al respeto a la intimidad y la dignidad de un ser humano está plasmado en el Art. II, Sección 1 y 8 de la Constitución del Estado Libre Asociado. El mismo es uno que opera "ex proprio vigore" o sea, que puede ser invocado frente a personas privadas, como sería por ejemplo, un patrono.

Esto quiere decir que si una persona sufre alguna lesión a su intimidad o dignidad personal por parte de una persona o entidad, podría obtener un remedio en los tribunales que podría ir desde una orden de cese y desista, hasta el resarcimiento de los daños que ocasione, por ejemplo, una innecesaria humillación. Esto significa que la integridad personal del empleado en el lugar de trabajo en Puerto Rico, está protegida por la Constitución, la Ley Suprema del país.

El respeto a esa intimidad y dignidad del empleado adquiere gran importancia en procesos como lo son el de disciplinar a un empleado, el despido, o el manejo de información médica. He aquí la importancia de manejar la acción disciplinaria en privado y no comentar asuntos que deben ser trabajados entre supervisor y supervisado con personas ajenas al proceso.

Inclusive, abusar o violentar el derecho a la intimidad o dignidad de un empleado podría rasgar y eliminar el manto protector que da la inmunidad patronal ofrecida por leyes como son la Ley 80 (Ley de Mesada) o la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo (Ley F.S.E.).

Esto significa que en asuntos del manejo de Recursos Humanos, no sólo es importante el resultado obtenido, sino que usted deberá asegurarse que llegó a ese resultado de la forma adecuada. Procure que sus actuaciones no lesionen la dignidad del ser humano a quien usted supervisa.

Procesos como la evaluación del empleado, el manejo de un empleado que no presenta una conducta apropiada en el lugar de trabajo, o simplemente la forma y manera en que tratamos a los empleados que están bajo nuestro liderato, pueden tener consecuencias para la empresa y para usted si no se hacen apropiadamente.

Ante esta realidad, les presento algunas sugerencias en el manejo de su personal:

- Prepare la evaluación de los empleados que supervisa en privado y manténgala en un lugar seguro. Discúptala con el evaluado y evite la tentación de comentarla con personas que no tienen nada que ver con el proceso. Sea discreto.

- Si tiene que aconsejar a un empleado, llámelo a un lugar privado y dialogue con él /ella sobre el asunto. Trabaje con el problema y con la conducta que desea modificar, no con la persona. Sea justo y objetivo.

- Sea impecable en sus palabras. Estudie lo que va a decir, evite las griterías, los corajes y las palabras que hieren la dignidad del ser humano.

Use el lenguaje apropiado. No sea un supervisor maltratante. Evite crear un ambiente hostil.

- Llame a la gente por su nombre. Absténgase del uso de epítetos como "la gordita", "toro viejo", "el negro", "mi amor". Evite el chisme.

- Usar el miedo como herramienta de trabajo es malo para la empresa. La tensión innecesaria provoca ambiente de hostilidad y estados de ansiedad que podrían provocar daños irreparables en una persona. Recuerde el principio de que lo que se daña intencionalmente o por negligencia tiene que repararse con dinero.

Crear un ambiente donde se trate al empleado con firmeza, al mismo tiempo que se le respeta su humanidad, donde se disciplina sin necesidad de maltratar, donde se disiente sin estar expuesto a la burla y la humillación, ha probado ser una herramienta que motiva la productividad, estimula el deseo de trabajar y elimina los riesgos de responder por daños innecesarios.

Creemos una cultura de respeto y paz en el lugar de trabajo.

Ponte en Carrera

que te mantengas
frente en tu carrera y
en tu profesión, nuestro
Programa de Educación
Continuada te ofrece
seminarios sobre los temas
de igualdad en
el trabajo, estabilidad y
desarrollo profesional.

Para más información, llama al 622-0900