

Presentaciones en cartel: Psicología laboral

Application of the Kantian Code of Ethics in Interpersonal Relationships and its Impact on Job Satisfaction in Office Workers.

Aplicación del código de ética Kantiano en las relaciones interpersonales y su impacto en la satisfacción laboral en oficinistas.

Felipe de Jesús Sánchez Rivero ¹, Francisco Javier Barrón ¹, Germán Pichardo Villalón ¹, V. Elizabeth Jiménez Sánchez ¹, Elvia Pérez Soto ¹

¹ Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía, IPN

Correo electrónico de contacto: Fsanchezr2103@alumno.ipn.mx

Palabras clave: Relaciones interpersonales, código de ética Kantiano, satisfacción laboral

Fecha de envío: 09/06/2023

Fecha de aprobación: 01/09/2023

Introducción

Las relaciones interpersonales en los centros de trabajo suelen ser consideradas de baja importancia. Sin embargo, en estos centros donde conviven diversas formas de pensar, suelen presentarse relaciones interpersonales: buenas o malas, debido a estas últimas, a que puede existir poca tolerancia, o bien, poca afinidad entre dos personas o entre un grupo de personas que conviven en un solo lugar (Yáñez, Carmona y Novales, 2010).

La gran incógnita es si las relaciones interpersonales y la capacidad para el manejo de estas, se puede aprender de la misma forma en que se aprendieron las ciencias formales, pensando de forma abstracta.

El reto radica en que a diferencia de las ciencias formales, no se aprende conociendo los diferentes conceptos o modelos ya establecidos, se aprenden en la práctica, el ejemplo más utilizado es cuando aprendemos a andar en bicicleta, no se aprende leyendo un libro, un artículo o participando en clases, está acción se aprende con la

práctica, la teoría sólo sienta las bases del como subirte a la bicicleta, los tipos de bicicletas, los componentes de una bicicleta, pero la práctica es quien domina y perfecciona la acción.

Las relaciones interpersonales se basan en el mismo principio, existen libros, artículos, foros, terapias que te hablan sobre las relaciones entre personas, pero es hasta la práctica, cuando un individuo pone en acción y perfecciona lo aprendido.

Las relaciones interpersonales son todas aquellas acciones que se establecen entre por lo menos dos personas y son parte esencial de la sociedad, porque el humano por naturaleza es un ser social y requiere de esa necesidad de coexistir entre uno o más individuos de su misma sociedad. Esto significa que, en todo espacio sociocultural, un individuo convive con otros individuos, lo que le permite conocer a sus semejantes y conocerse a el mismo (Moreno y Pérez, 2018).

Presentaciones en cartel: Psicología laboral

Es así cómo surge la pregunta de, cuál es el impacto que tienen las relaciones interpersonales entre oficinistas y el impacto que tienen entre los implicados en dichas relaciones, así como el resto del grupo de personas que conviven en el mismo entorno (González, 2010).

Ética Kantiana como un pilar para el código de ética en una empresa

Immanuel Kant (1921), filósofo de Königsberg, quien construyó la teoría ética incidiendo en la razón, las acciones y los actos del propio hombre los cuales deben surgir de la capacidad del **razonamiento moral**. Es decir, que esté debe ser libre de prejuicios y de intereses miserables o mezquinos, así resumimos que las razones éticas buscan el bienestar de los hombres (Arredondo, Villa y de la Garza, 2014).

De allí que estas decisiones que hemos mencionado se fundamentan con concordancia en el bien común, por lo que las acciones de los individuos deben ser consideradas como parte de una ley moral, lo que, es decir; estos estándares se establecen a través de lo que llamamos un **razonamiento lógico**. De modo que la teoría kantiana se fundamenta en un principio denominado **imperativo categórico**, el cual tiene dos formulaciones:

La primera: Obra según la máxima que se pueda hacerse a sí misma, como al mismo tiempo y ley universal. La forma en que se puede interpretar esta dicha sería: *No hagas lo que no te gustaría que te hicieran a ti. “trata a todos de la misma forma, elimina los intereses individuales”*

La segunda: Brinda un soporte al despliegue de los códigos éticos, esté se puede interpretar: *Cada uno debe tratarse a sí mismo y tratar a sus semejantes por igual, nunca como simple medio, sino, siempre al mismo tiempo y con fin en sí mismo.*

De estas dos formulaciones infieren los elementos centrales de la ética empresarial. Por tanto, esto implicaría

conocer a los demás como personas, de este modo las decisiones éticas tomadas, deben estar centradas en: no afectar, ni vulnerar los derechos de los otros (hombres). Desde esta perspectiva comprendemos que las decisiones éticas emergen de la interioridad y la individualidad, lo que busca como objetivo, una inclusión en la sociedad.

En síntesis, la ética kantiana resalta nuestro estado como seres racionales, capaces del pensamiento y razonamiento.

Arredondo *et al.*, (2014), propone el fundamento en una ética centrada en la autonomía; en donde las leyes, normas políticas o códigos no son impuestos de forma irracional sobre nosotros, sino que podemos razonarlas y apropiarnos de ellas, como parte de un deber ser. El respeto a la dignidad humana debe ser el fundamento de toda relación humana y debe estar presente en nuestras interacciones con otras personas; así como las propias reglas que nos rigen, que deben ser universalizables, considerando que lo que es válido para uno, no es válido para otro/otros (Piñón, 2013).

Método

Para la elaboración del presente escrito se utilizaron bases de datos como son *Scielo* y *Elsevier* para la revisión de la literatura científica. Las palabras claves de búsqueda fueron “relaciones interpersonales”, “satisfacción laboral”.

Se seleccionaron 4 artículos de entre los años 2010 al 2015 para la consulta, se eligieron aquellos artículos que hablaban sobre códigos de ética, propuestas para un código de ética empresarial, ética Kantiana, impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral y problema ético kantiano.

Resultados

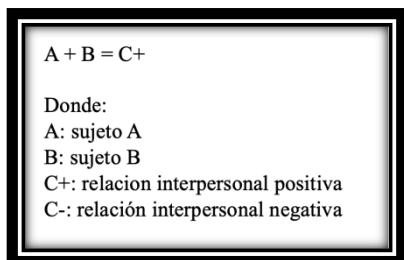
De acuerdo con la literatura estudiada, podemos inferir que las relaciones interpersonales tienen una influencia

Presentaciones en cartel: Psicología laboral

positiva y satisfactoria en la cuestión laboral, fortaleciendo la confianza entre los implicados de dicha relación

(López-Fernández, 2015).

Imagen 8: Análisis de las relaciones interpersonales.



Podemos deducir que cuando el sujeto A, interactúa con el sujeto B, se crea C, la cual viene siendo la relación interpersonal que puede ser positiva, en donde intervienen factores como son la confianza, la afinidad hacia ciertos gustos y la propia empatía emocional que se lleva entre los individuos. Aunque esté efecto puede ser negativo, existiendo desconfianza, rechazo hacia los gustos y la poca o nula empatía emocional.

Discusión de resultados y conclusiones

Las investigaciones con un enfoque ético y social informan que, como individuos socialmente activos, las relaciones interpersonales están presentes en todo momento, y son estas mismas relaciones las que motivan a las personas a la realización de actividades sociales, familiares o laborales.

Sin embargo, hay ocasiones en que estas relaciones se tornan difíciles, en donde esta interacción entre individuos puede no ser del todo positiva, como es el caso de las relaciones interpersonales negativas en el trabajo, lo que puede progresar a un síndrome de Burnout, mobbing, pudiendo afectar el desempeño del individuo en su entorno laboral, personal, social y sexual, lo que puede

hacer que sea tormentoso el acudir al trabajo y si a esto le sumamos la poca o la nula atención del problema por parte de los superiores, puede progresar a un abandono del trabajo o requerir algún tipo de asistencia psicológica para tratar este problema.

En conclusión, como bien se comentó al principio del escrito, las relaciones interpersonales están presentes en todo momento, motivan a las personas a realizar acciones buenas o acciones malas “satisfacción laboral / síndrome de Burnout, o mobbing” las relaciones interpersonales no surgen en un Manual, estas se deben desarrollar con base en una interacción humana, que las empresas deben de retomar como una cultura organizacional.

Referencias

- Arredondo, F. G. T., Villa, L. E. C. y De la Garza, J. G. (2014). Propuesta para el diseño de un código de ética empresarial basado en la ética kantiana. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 30(52), 9-19. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452014000200002&lng=en&tlng=es.
- González, M. V. (2010). EL CONCEPTO DE LEYES PRÁCTICAS EN LA ÉTICA KANTIANA. *Revista de filosofía*, 66, 107-126. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-43602010000100007>
- Yáñez, R. Y., Carmona, M. A. y Novales, M. R. (2010). The impact of interpersonal relationships on the general job satisfaction. *Liberabit*, 16(2), 193-202. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272010000200009&lng=es&tlng=en.
- Piñón, F. G. (2012). El problema ético en la filosofía de Kant. *Política y Cultura*. (39), 99-112. <https://www.redalyc.org/pdf/267/26727013006.pdf>
- López-Fernández, C. (2015). Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en los estudiantes de enfermería. *Educación médica*, 16(1), 83-92. <https://www.elsevier.es/es-revista-estudios-gerenciales-354-articulo-estructura-organizacional-relaciones-inter-organizacionales-analisis-S0123592314001636>

Presentaciones en cartel: Psicología laboral

Declaración de conflicto de intereses

Los autores de este artículo expresan que no tuvieron ningún conflicto de intereses durante la preparación de este documento ni para su publicación.

Obra protegida con una licencia Creative Commons

