



Noviembre 2019 - ISSN: 1696-8352

COMPORTAMIENTO ÉTICO APLICADO A LA SEGURIDAD LABORAL

Autor, Paúl Santiago Sánchez Oñate¹

Universidad Politécnica Salesiana
psanchezo@est.ups.edu.ec

Coautor, MSc. Jeverson Santiago Quishpe Gaibor²

Universidad Politécnica Salesiana
jquishpe@ups.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Paúl Santiago Sánchez Oñate y Jeverson Santiago Quishpe Gaibor (2019): "Comportamiento ético aplicado a la seguridad laboral", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana (noviembre 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/11/comportamiento-seguridad-laboral.html>

RESUMEN

Con frecuencia la ética y deontología profesionales se hacen referencia como términos que se utilizan de manera indistinta. El presente documento tiene como objetivo analizar la ética profesional aplicada a la seguridad laboral y como esta es aplicada rigurosamente por la ley y los empleadores en cualquier ámbito de trabajo. La deontología y la ética hoy son muy esenciales para cualquier labor o profesión y más aún para aquellas personas que brindan sus servicios en trabajos de alto riesgo. La salud ocupacional, debe ser realizada con altos niveles de estándares de ética profesional, mediante esto se tiene como objetivos la protección de la salud de los trabajadores. Además, ayuda a mejorar las capacidades y habilidades de los empleados en su área de labor, a la vez que se lucha por mejorar sus condiciones de trabajo y establece un ambiente saludable y seguro para todos los trabajadores. La salud y la seguridad del personal es imprescindible al momento de realizar una labor, esto expone al personal a diferentes tipos de peligros y daños que pueden sufrir, por esto en el ámbito de trabajo debe constar de un plan de seguridad laboral, tal que cada persona se encuentre segura en su labor diario.

(Palabras Claves: Derechos, ética, salud, seguridad, trabajo).

¹**Paúl Santiago Sánchez Oñate:** nació en Quito-Ecuador el 24 de mayo de 1995. Estudios primarios realizados en la Unidad Educativa Borja N°3 Cavanis, secundarios en la Unidad Educativa Municipal Eugenio Espejo, actualmente realizando los estudios superiores en la Universidad Politécnica Salesiana, decimo nivel de Ingeniería Eléctrica.

²**MSc. Jeverson Santiago Quishpe Gaibor:** Es Licenciado en Teología especialidad "Pastoral juvenil", es Magister en Pedagogía, posee Diplomados en Teología y Pedagogía. En la actualidad sigue un Doctorado (PHD) en Teología Civil, en la Universidad Pontificia Bolivariana en Medellín – Colombia. Es catedrático Universitario en, Antropología Filosófica, Deontología, Ética de la persona, entre otros en la Universidad Politécnica Salesiana, Quito, Pichincha, Ecuador.

ABSTRACT

Ethical behavior applied to labor safety

Professional ethics and deontology are often referred to as terms that are used interchangeably. This document aims to analyze professional ethics applied to occupational safety and how it is rigorously applied by law and employers in any field of work. Deontology and ethics today I am very essential for any job or profession and even more so for those who provide their services in high-risk jobs. Occupational health must be carried out with high standards of standards of professional ethics, through this the objectives are the protection of workers' health. In addition, it helps improve the skills and abilities of employees in their work area, while striving to improve their working conditions and establishes a healthy and safe environment for all workers. The health and safety of personnel is essential when carrying out work, this exposes personnel to different types of dangers and damages they may suffer, so in the workplace it must consist of a work safety plan, such that each person is safe in their daily work.

(**Keywords:** Ethics, health, rights, security, work).

1. INTRODUCCIÓN

La seguridad y la salud en el trabajo han sido temas de beneficios en las distintas etapas del desarrollo social, por lo que la utilización de sus métodos y fines, así como su marco teórico, son el resultado de la realización de varias investigaciones de profesionales especialistas. Sin embargo, todavía existen límites en cuanto a la seguridad laboral las cuales deben ser superadas con gran rapidez para alcanzar estándares de calidad como las que se han desarrollado en los siglos XX y XXI, representados por las necesidades procedentes del empleo de las tecnologías y de la comunicación, así como nuevos contenidos laborales. En ocasiones, los métodos de trabajo de la seguridad y salud en el ámbito laboral implementados en nuestras empresas u organizaciones no efectúan su objetivo principal, que es el de reducir o evitar incidentes, accidentes y enfermedades al momento de ejercer una profesión, lo cual reconoce básicamente a la ejecución de este procedimiento en las empresas.

2. HISTORIA DEL TRABAJO

La historia del trabajo se remonta hace cientos o miles de años cuando los humanos empezaron a realizar tareas para sobrevivir como se lo explica a continuación:

Al pasar el tiempo de la historia se produjeron distintas generalidades de trabajo que se remontan a los textos bíblicos del Antiguo Testamento y a los filósofos de la Grecia Clásica. Trabajo es una categoría radicalmente histórica cuyas diversas acepciones expresan las diferentes connotaciones materiales, políticas, sociales, éticas y religiosas puestas en consideración por diversas sociedades a lo largo del tiempo. Ciertas culturas acentuaron las cuestiones positivas y vitales vinculadas al trabajo, como autonomía, creatividad, superación, mientras que otras, encontraron en él sólo sumisión, condena, servidumbre, inferioridad. (Albanesi, 2015)

El hombre ha trabajado desde siempre, es decir, crean y desarrollan su propia existencia maniobrando en la naturaleza, tomando de ella y transformándola a su beneficio. A través de la historia, en tiempos pre capitalistas, tomar y utilizar alguna parte de la naturaleza, incluso el cuerpo humano, significó apropiarse. El trabajador era parte o miembro de la tribu o siervo, imparcialmente se comportaba como propietario de su fuerza con la cual realizaba un trabajo. Así como lo explica "La propiedad era entendida como la presunción y la naturalización de que el trabajo le pertenecía a quien lo realizaba en tanto estaba implícita en su propia existencia, que era casi una prolongación de su propio cuerpo, pues era su acción en pos de satisfacer diversas necesidades individuales y colectivas. Este sentido de propiedad se ubica en las antípodas del que le otorgó posteriormente el capitalismo". (Albanesi, 2015).

Por el estado de seres sociales, los hombres ampliaron la cooperación y dividieron la parte social del trabajo. Esta clasificación propició la formación de un excedente y su compensación. Pero, primeramente, la producción y el intercambio tuvieron como objeto la utilizar, es decir, el sustento del productor y de su comunidad. En las formaciones mercantiles pre capitalistas el ser humano era propietario de su labor y de los recursos que usaba en el transcurso de producción. Al pensar que la tierra es algo suyo tenía un modo objetivo de vida desarrollado como histórico miembro de una comunidad. Si como individuo abandonado no podría tener lenguaje, tampoco podría tener propiedad de tierra. “Desde el sentido trascendente en la doctrina calvinista; la visión antropológica individualista heredada de Hobbes y de Locke; la asociación con una concepción laica de progreso exaltada por los enciclopedistas franceses hasta la visión economicista, de prioridad utilitaria, de la economía política clásica. Estos y otros antecedentes políticos e ideológicos, fueron estructurando un concepto de trabajo expresaba ambivalencias”. (Rieznik, 2001).

Por otro lado, el trabajo permanecía limitado al aspecto económico haciendo preocupación tanto de la persona que lo ejercía como del sentido que esta persona podía proporcionar.

Las relaciones en que se insertaron los hombres como resultado de la especialización del trabajo -y en particular, del intercambio- se fueron progresivamente modificando y complicando, hasta que la creación del dinero y, con él, la producción de mercancías y el intercambio, proporcionaron una base para procesos antes inimaginables, incluyendo la acumulación de capital y el predominio del mercado sobre la sociedad. Sumada a esta cuestión, se produjo un alejamiento creciente de la relación con la naturaleza desarrollada en forma espontánea, una separación del trabajo con respecto a las condiciones objetivas de su realización, al medio de trabajo y al material de trabajo. Su diferenciación definitiva se obtuvo bajo el capitalismo, cuando el trabajador fue reducido a simple fuerza de trabajo sujeta a la economía de mercado. (Albanesi, 2015).

La hipótesis de valor del trabajo nos enseña que la esencia del trabajo es el tiempo.

3. TIPOS DE TRABAJO

Dentro de los varios tipos de trabajos tenemos la definición de: “El pleno empleo es un concepto económico que hace referencia a la situación en la cual todos los ciudadanos en edad laboral productiva población activa-, y que desean hacerlo, tienen trabajo”. (UNID, 2014).

3.1. Trabajo formal

- El trabajo formal es aquel que provee el estado o por decisión privada.
- Contribuye al estado.
- Es sujeto de estadística.
- Es legal.
- Congrega al sector público y al sector privado actual, generalmente cubiertos por procedimientos de defensa.

3.2. Trabajo informal

- Convoca a los trabajadores/as que no son profesionales y son independientes, a los microempresarios y al servicio doméstico.
- Tradicionalmente, las acciones informales se han determinado por falta de protección social y mínima estabilidad que la proporcionada por los trabajos formales.
- Si bien no se realice acciones injustas puede anclar en la ilegalidad como: vendedores ambulantes, vendedores informales, etc., etc.)

3.3. Autoempleo

- El autoempleo es la acción de trabajar para sí mismo de forma directa como un comercio o un negocio de su propiedad, que las administra, gestiona y que logra ingresos de las mismas.
- El autoempleo genera un puesto de trabajo propio, utilizando el ingenio, el capital y el esfuerzo para oferta un trabajo.

3.4. Subempleo

- El subempleo es cuando una persona competente para una determinada labor opta por tomar trabajos de menor nivel en los que habitualmente se gana poco.
- También sucede en algunas empresas u organizaciones donde las personas comienzan con un cargo menor y posteriormente se capacita y ya es profesional.
- En cuanto a las personas que no trabajan o no cumplen con un mínimo de horas en la semana o que lo hacen sin suficiente regularidad.

3.5. Sinecura

- La sinecura es el empleo o cargo que es altamente remunerado que ocasiona poco o ningún trabajo.
- Habitualmente son oficios políticos o administrativos que conlleva a privilegios o prebendas, pero no conlleva a deberes específicos.
- También es conocida como canonjía o satrapía.

4. SEGURIDAD LABORAL

Según el lugar o la época, el término seguridad laboral se utilizaba o se han utilizado distintas denominaciones, pero en realidad es un concepto único: “las condiciones bajo las que se trabaja deben ser seguras, es decir, no deben suponer una amenaza o una posibilidad significativa de sufrir un daño de cierta entidad, que pueda incapacitar, aunque sea parcial y temporalmente, por parte de los trabajadores en relación con el trabajo”.(Cañada Clé et al., 2007). Además, tenemos la explicación de: “Se trata, por lo tanto, de un asunto estrictamente laboral, con lo que son los trabajadores quienes deben estar suficientemente protegidos para que la posibilidad de sufrir un daño con ocasión del trabajo sea mínima”. (Barba, 2011). Puesto que los empleados realizan tareas impuestas por su empleador bajo su dirección y control, es éste quien debe responder por las tareas se realicen con el menor riesgo posible. El concepto seguridad, aunque responde a un término muy extenso, sin embargo, resulta preciso a la hora de realizar una tarea.

4.1. Riesgos laborales y daños derivados del trabajo

En el argumento de la seguridad y salud en el trabajo, se detalla el riesgo laboral como la eventualidad de que un trabajador sufra un explícito daño a su persona derivado del trabajo. Terminamos esta definición marcando que, para calificar un riesgo debe ser según su gravedad y también se valorará juntamente la probabilidad de que se ocasione el daño y su severidad. Se consideran daños procedentes del trabajo a las enfermedades y/o lesiones producidas con motivo o causa del trabajo. “Se trata de lo que en términos más común eso tradicionalmente se habla como enfermedades o patologías laborales o accidentes laborales, aunque con un sentido más amplio y menos estricto”.(Bethencourt Pérez, 2015) Es decir, que cualquier cambio en la salud, incluidas las potenciales lesiones, correspondidas al trabajo realizado bajo unas determinadas situaciones. Así lo define la siguiente cita:

La salud es un término que todo el mundo asocia al estado o condiciones en que se encuentra el organismo de la persona con relación a su capacidad o ejercicio de las funciones que le corresponden normalmente. Cuando se utiliza este término como ese estado o condiciones

cuando permiten el desarrollo pleno, normal, de las funciones o potencialidades del organismo, se habla de la salud plena, de la buena salud, se piensa en la ausencia de enfermedades. Sin embargo, para entendernos hace falta una referencia o fijar qué se entiende por normalidad. Quizás sirva la definición de la OMS: La salud no es una mera ausencia de afecciones y enfermedad, sino el estado de plena satisfacción física, psíquica y social. (Barba, 2011).

4.2. Derecho laboral

El Derecho Laboral nace como resultado de distintas luchas dirigidas por los trabajadores con el propósito de obtener las mejores condiciones laborales. Las primeras normativas en el ámbito laboral nacieron en Europa terminando el siglo XX, no obstante, a la fecha existen distintos aspectos por normar para concluir finalmente con la explotación del trabajo del hombre por el hombre. “Como todas las ramas del Derecho el Derecho Laboral se relaciona con otras áreas para el cumplimiento de sus fines, por lo que durante esta sesión se aprenderá cuáles son las disciplinas jurídicas y no jurídicas con las que tiene relación el Derecho del Trabajo”. (Ríos & Beltrán, n.d.). Cada aspecto del derecho es distinto, esto analizando a lo que intentan regular, asociado a lo anterior, otro aspecto que diferencia a cada tema del Derecho son sus especialidades esenciales, las cuales posponen en gran medida entre cada una de sus distintos temas, por lo antepuesto es necesario analizar los aspectos del Derecho Laboral y de esta forma conocer su naturaleza y su función. La independencia de los temas del Derecho se debe en gran medida a sus códigos respectivos, a la doctrina y a su jurisprudencia, todas ellas forman a su vez los orígenes del Derecho, es decir, de donde nace.

Podemos ver la información sobre: “Conocer la Legislación Laboral como fuente del Derecho del Trabajo nos permitirá comprender, que problema relacionado con las relaciones laborales, buscó resolver el legislador al momento de crear determinada Ley Laboral, o cuales fueron los factores históricos relacionados con el trabajo, que determinaron la existencia de esa norma”(Abundis, 2013). En cuanto una ley nace para regular una definitiva conducta sobre los temas del derecho fortifican su autonomía, más con el apareamiento.

4.3. Características del derecho del trabajo

Dentro de las características del derecho del trabajo tenemos varias explicaciones que nos permite conocer más de esto:

- “Equidad, lo que se traduce en resolver o fallar las controversias laborales de acuerdo al señalamiento del deber, la conciencia o la moral, atendiendo a éstos más que a la literalidad de la Ley”.(César Neffa, 1999)
- “Justicia social, entendida como una doctrina ideológica que lucha por un mejor y más generoso trato y retribuciones para los trabajadores”.(Instituto Nacional de Educación Tecnológica, 2001)
- “Equilibrio entre los dos factores de la producción, pues pretende armonizar los intereses del capital y el trabajo”.(Lagasca, 2009)
- “Protección especial al obrero por ser la parte más débil de la relación laboral, al grado de darse la llamada suplencia de la queja”.(Lagasca, 2009)
- “Irrenunciabilidad de los derechos laborales, porque los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales concedidos por la Constitución y la Ley del Federal del Trabajo, así cualquier convenio en contrario será nulo”.(Lagasca, 2009)
- “Derecho en constante expansión, extiende su ámbito de aplicación y protección a nuevos grupos de laborantes”.(Lagasca, 2009)
- “No priva o reconoce la voluntad de las partes en las convenciones y contratos colectivos o individuales de trabajo ni en los llamados contratos-ley, ya que no pueden las partes interesadas desconocer ni reducir las condiciones de trabajo o los mínimos señalados en la Constitución y en la Ley Laboral”.(Noguera, 2016)

5. ANÁLISIS ÉTICO SOBRE LA SEGURIDAD LABORAL

La salud ocupacional, practicada con valiosos estándares de ética profesional, tiene como objetivos el impulso y defensa de la salud de los trabajadores. Además, apoya a mejorar las destrezas de los empleados en el labor, a la vez que se persevera por enriquecer las condiciones profesionales y además la cita “ayuda a establecer un ambiente seguro y saludable para todos”.(Arce, 2001)

El objetivo primordial del ejercicio de la seguridad y salud en el trabajo es resguardar y promover la salud de los obreros, originar un medio ambiente de trabajo saludable y seguro, proteger la capacidad laboral de los trabajadores y su oportunidad de conseguir trabajo.

Los expertos de la Seguridad y Salud Ocupacional están forzosos a no revelar los secretos técnicos o comerciales que hayan adquirido en el ejercicio de su labor profesional. No obstante, no pueden esconder la información que sea inevitable revelar a fin de resguardar la salud y la seguridad de los obreros o de la comunidad. “La vigilancia de la salud debe llevarse a cabo con el consentimiento informado de los trabajadores”.(Federación, 2012).

5.1. Importancia de la ética en la seguridad y salud ocupacional

Como parte del proceso de conseguir el consentimiento, se debe comunicar a los obreros acerca de los posibles resultados positivos o negativos proveniente de su colaboración en la aplicación de los programas de descubrimiento y de vigilancia de la seguridad y salud. Las deducciones de los exámenes ejercidos en el campo de la vigilancia de la seguridad y salud deben ser revelados y aclarados al trabajador involucrado. Las consecuencias de los análisis prescritos por la legislación o la reglamentación nacional solo deben comunicarse a la dirección de la empresa en lo referente a la capacidad para el trabajo advertido, o a las restricciones necesarias desde el punto de vista médico para otorgar las tareas o evitar la exposición a ciertos peligros ocupacionales, haciendo énfasis en las propuestas para proporcionar las tareas y situaciones de trabajo a las capacidades del trabajador.

Se deben intentar mantener plena autonomía profesional y prestar atención a las normas de confidencialidad al momento de realizar sus funciones. Tampoco deben consentir, bajo ninguna circunstancia, que sus juicios y manifestaciones se vean afectados por problemas de intereses, especialmente cuando asesoren a los contratantes, a los obreros o a sus representantes, dentro del contexto de los riesgos y los escenarios que muestren evidencias de riesgo.

5.2. Deontología profesional

La deontología profesional se refiere a un grupo de principios y normas éticas que regulan y guían una actividad técnica. “Tiene normas que determinan los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad”. (Pantoja Vargas, 2012). Cabe recalcar que los términos de deontología profesional con ética profesional son distintos, es por esto que debemos distinguir que la ética profesional es el método que estudia el colectivo profesional como un contenido normativo, es decir, que la ética profesional busca estudiar la deontología profesional, mientras que, la deontología profesional estudia el colectivo profesional como un conjunto de normas enlazadas.

5.2.1. La frontera entre la deontología y la ética profesionales

Para impedir la vaguedad del significado es preciso remitirse tanto a los principios etimológicos como a las prácticas filosóficas de donde nacen. “El término deontología del griego Deon quiere decir deber y alude a algo necesario o preceptivo”.(Pedro, 2008) La deontología profesional retoma el conjunto de códigos, pautas y normas exigibles de manera clara a todos los que realizan una misma profesión en un ámbito social específico, con la intención de regular en forma semejante las conductas individuales de los empleados que allí participan. La costumbre filosófica de donde viene es la ética deontológica o

éticas del deber que nacen de la tradición kantiana. “Los seres racionales tenemos conciencia de que debemos cumplir deberes, aunque con ello no obtengamos bienestar, sencillamente porque actuar según ellos forma parte de nuestro ideal de humanidad”.(García & Cerón, 2005) es imprescindible reflexionar que independientemente de que se quiera efectuar o no, el individuo se ve obligado al deber por el ideal de sociedad que se desea obtener. Y Kant lo describió en su famoso enunciado: “Que tu norma de conducta pueda llegar a ser universal”. (Guisán, 1999) La escritura del código se certifica por el grupo profesional y se relaciona con aquéllos que practican una misma profesión. De la misma manera, el texto regulado del colegio procura la amparo de la imagen del gremio, los beneficios de las profesiones, así como un examen de calidad de los beneficios profesionales. De esta forma, las normas deontológicas reconocen a la moral interna de la corporación que las formula sobre las ambiciones individuales.

5.2.2. La prevención como concepto clave en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo

La prevención es una definición clave en la seguridad y salud profesional. De hecho, la prevención de accidentes de trabajo y malestares profesionales debe ser el primordial objetivo de cualquier procedimiento de gestión de seguridad y salud laboral en obstrucción con la resolución de dificultades después de que hayan pasado.

Debido a los rápidos cambios que se generan en las organizaciones y empresas hoy en día (globalización, reducción de personal, trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal y subcontratación entre otros) la definición de prevención es cada vez más notable y permite además dar una perspectiva dinámica a la seguridad y salud laboral. Las principales definiciones establecidos por la Directiva Marco han sido actualizados de manera continua en la UE y desarrollados en otros escritos. Por ejemplo, la "Declaración de Luxemburgo sobre promoción de la salud en el trabajo en la Unión Europea" instaura una serie de elementos para evitar una mala salud en el trabajo (enfermedades relacionadas con el trabajo, incidentes, lesiones, enfermedades profesionales y estrés) y promocionar el avance de la salud y la prosperidad de los empleados. Estos principios son:

- Códigos de conducta y líneas empresariales que piensan en los empleados no sólo como gastos sino como importantes factores de éxito
- Culturas empresariales y políticas de administración que fortalezcan la colaboración de los empleados y que les permitan tomar responsabilidades.
- Organizaciones que cedan a los empleados conciliar la realización de su trabajo con el progreso de sus destrezas personales y fiscalizar su propio trabajo además de brindarles apoyo.
- Productos integrados de seguridad y salud profesional.

Tomando en cuenta los principios antes vistos y la necesidad de concentrarse en la prevención de incidentes de trabajo y malestares profesionales, las empresas deben realizar e integrar un sistema de administración de seguridad y salud profesional en su sistema de gestión. Este método permitirá tanto desenvolver e implementar políticas de seguridad y salud laboral en la compañía y formalizar sus riesgos.

6. BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD LABORAL

Los incidentes de trabajo están directamente relacionados con la parte económica de una empresa u organización, sin importar el tamaño de esta. No están planeados ni previstos en ninguna empresa u organización los accidente o incidentes de trabajo por lo que se cree que una interrupción de la actividad tiene un resultado directo como las pérdidas.

Minimizar estos gastos o pérdidas económicas es uno de los objetivos principales de la prevención de riesgos laborales, pero existen otros que, aunque menos perceptibles, son muy significativos en el ambiente del trabajo en cuanto a su salud y seguridad.

- La calidad de vida de los trabajadores crece y su lealtad a la empresa u organización mejora. Sentir que el empleador invierte en el área de la seguridad es una forma de decir que el trabajador sí importa.
- Mejora la eficiencia en el trabajo. El tiempo ofrecido al trabajo seguro aumenta, no se derrocha tiempo en buscar la forma de impedir accidentes o riesgos. La estimulación hacia un mejor trabajo es una respuesta directa de alto nivel en cuanto a la prevención se refiere.
- El efecto generado por una buena prevención en las empresas u organizaciones incrementa las relaciones entre la calidad del trabajo con el resultado.
- Buscar los errores y compartir los aciertos es, otra de las formas, de dar a notar la prevención.
- Los trabajadores quieren considerarse seguros en su área de trabajo, por lo cual apostar por la prevención puede ser otro instrumento para atraer un nuevo talento a la empresa u organización.
- Mejora el abandono laboral, evade conflictos y mejora el área del trabajo.
- Disminuye notoriamente el costo al no incidir en gastos derivados de la no prevención.

7. CONCLUSIONES

- La seguridad laboral es una normal que todos los empleadores y personal deben de tener y aplicar dentro de su labor.
- Las empresas, empleadores u organizaciones que no apoyen los comportamientos éticos laborales limitan sus opciones en el desarrollo social-laboral.
- El comportamiento ético está directamente relacionado con la visión global del trabajo, puesto que la ética conlleva planteamientos de largo plazo y la seguridad es uno de ellos.

8. REFERENCIAS

Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores . Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo , lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo Recent history of the work and the workers . Notes about the traditional and the new , what changes and remains , 387–403.

Arce, S. V. S. (2001). La enseñanza de la ética y la conducta humana. *Revista Medica Herediana*, 12(5), 23–31. Retrieved from http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2001000100006

Barba, J. J. (2011). Tipos de empleo.

Bethencourt Pérez, Ó. R. (2015). La prudencia desde la perspectiva de la responsabilidad ética (a propósito de Aristóteles). *Factótum*, 13, 24–32.

Cañada Clé, J., Díaz Olivares, I., Medina Chamorro, J., Angel Puebla Hernández, M., Simón Mata, J., & Soriano Serrano, M. (2007). *El Manual para el profesor de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Retrieved from

- https://www.uco.es/webuco/buc/centros/tra/lilibros/manual_profesor_fp_para_el_empleo.pdf%0Afile:///C:/Users/LUIS/Documents/manual_profesor_fp_para_el_empleo.pdf
- César Neffa, J. (1999). *Actividad, Trabajo Y Empleo: Algunas Reflexiones Sobre Un Tema En Debate. Orientación y Sociedad-1999, 1*. Retrieved from http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf
- Federación, D. oficial de la. (2012). No Title *طرق تدريس اللغة العربية. Экономика Региона, 32*.
- García, C., & Cerón, A. (2005). Entre la ética y deontología profesionales. Reflexión sobre el campo periodístico. *Reencuentro, (43)*.
- Guisán, E. (1999). Ética y Deontología. *Ética, Deontología y Bibliotecas, 44–46*. Retrieved from https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/115368/1/EB11_N098_P44-46.pdf
- Instituto Nacional de Educación Tecnológica. (2001). *Materiales de Trabajo para la Formulación de un Acuerdo Marco sobre Formación Profesional*.
- Lagasca, C. (2009). Deontología Profesional: Los Códigos Deontológicos. *Unión Profesional, 40*. Retrieved from http://www.unionprofesional.com/estudios/DeontologiaProfesional_Codigos.pdf
- Noguera, J. A. (2016). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers. Revista de Sociologia, 68*, 141. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v68n0.1445>
- Pantoja Vargas, L. (2012). Deontología y código deontológico. *SIPS - Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria., 1723, 65–79*.
- Pedro, C. (2008). ¿ QUÉ ES LA ÉTICA ?
- Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica., 1–21.
- Ríos, M. G., & Beltrán, D. L. M. (n.d.). Seguridad Laboral.
- UNID. (2014). *Derecho Laboral*.
- " Abundis, F. (2013). El papel de las profesiones dentro de la dinamica de la vida social.
- Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores . Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo , lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo Recent history of the work and the workers . Notes about the traditional and the new , what changes and remains , 387–403.
- Arce, S. V. S. (2001). La enseñanza de la ética y la conducta humana. *Revista Medica Herediana, 12(5)*, 23–31. Retrieved from http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2001000100006
- Barba, J. J. (2011). Tipos de empleo.
- Bethencourt Pérez, Ó. R. (2015). La prudencia desde la perspectiva de la responsabilidad ética (a propósito de Aristóteles). *Factótum, 13, 24–32*.
- Cañada Clé, J., Díaz Olivares, I., Medina Chamorro, J., Angel Puebla Hernández, M., Simón Mata, J., & Soriano Serrano, M. (2007). *El Manual para el profesor de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Retrieved from https://www.uco.es/webuco/buc/centros/tra/lilibros/manual_profesor_fp_para_el_empleo.pdf%0Afile:///C:/Users/LUIS/Documents/manual_profesor_fp_para_el_empleo.pdf

- César Neffa, J. (1999). *Actividad, Trabajo Y Empleo: Algunas Reflexiones Sobre Un Tema En Debate. Orientación y Sociedad-1999, 1*. Retrieved from http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf
- Federación, D. oficial de la. (2012). No Title *طرق تدريس اللغة العربية. Экономика Региона, 32*.
- García, C., & Cerón, A. (2005). Entre la ética y deontología profesionales. Reflexión sobre el campo periodístico. *Reencuentro, (43)*.
- Guisán, E. (1999). Ética y Deontología. *Ética, Deontología y Bibliotecas, 44–46*. Retrieved from https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/115368/1/EB11_N098_P44-46.pdf
- Instituto Nacional de Educación Tecnológica. (2001). *Materiales de Trabajo para la Formulación de un Acuerdo Marco sobre Formación Profesional*.
- Lagasca, C. (2009). Deontología Profesional: Los Códigos Deontológicos. *Unión Profesional, 40*. Retrieved from http://www.unionprofesional.com/estudios/DeontologiaProfesional_Codigos.pdf
- Noguera, J. A. (2016). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers. Revista de Sociologia, 68, 141*. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v68n0.1445>
- Pantoja Vargas, L. (2012). Deontología y código deontológico. *SIPS - Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria., 1723, 65–79*.
- Pedro, C. (2008). ¿ QUÉ ES LA ÉTICA ?
- Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica., 1–21.
- Ríos, M. G., & Beltrán, D. L. M. (n.d.). Seguridad Laboral.
- UNID. (2014). *Derecho Laboral*.