



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”



LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

Análisis de Casos sobre Disciplina y Privacidad de los Trabajadores

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

En esta actividad podremos desarrollar posturas y conocimiento sobre el trato justo y como se relaciona con la disciplina, así como la privacidad de los trabajadores dentro de una empresa. Como bien sabemos el trato justo es fundamental a la hora de tomar decisiones basadas en la disciplina. Desde el enfoque ético, garantizar un trato equitativo no solo fortalece la confianza en las normas y procesos establecidos, sino que también promueve un ambiente de respeto y responsabilidad. La disciplina, cuando se aplica de manera justa, debe basarse en principios como la imparcialidad, la proporcionalidad y el respeto por la dignidad de las personas involucradas. En cualquier caso dichas decisiones no pueden ser influenciadas por prejuicios, si no basarse en criterios éticos que aseguren la equidad y el bienestar colectivo, así a la hora de tomar decisiones siempre se busca que sea la correcta en términos normativos.

Asimismo, la privacidad en el entorno laboral es un derecho que está implícito dentro del trato justo y la ética en la toma de decisiones, Respetar la privacidad de los trabajadores implica reconocer su dignidad y garantizar que cualquier medida disciplinaria se base en información obtenida de manera legítima, sin violar su intimidad. Un ambiente laboral en el que se salvaguarde la privacidad fomenta la confianza entre empleados y empleadores, lo que a su

vez contribuye a la justicia organizacional y a la construcción de una cultura ética donde las decisiones sean percibidas como legítimas y equitativas.

2. Estudio de caso

Caso 1: Reducción de personal basada en rendimiento o costos

Situación: Una empresa de retail enfrenta una crisis financiera y debe reducir su personal para mantenerse a flote. La gerencia tiene dos opciones: despedir a los empleados con menor antigüedad y preservar a los más experimentados o elegir a quienes reciben los sueldos más altos, independientemente de su experiencia, para reducir costos más rápido.

Dilema ético: ¿Es más justo despedir a los empleados con menor antigüedad, aunque sean productivos, o a quienes tienen mayores salarios para equilibrar las finanzas?

Perspectivas:

- **Desde el punto de vista del empleador:** La empresa necesita tomar una decisión rápida para evitar la quiebra y debe evaluar qué opción minimiza el impacto en la operación.
- **Desde el punto de vista de los empleados:** Aquellos con menos antigüedad pueden sentirse desmotivados al ver que su esfuerzo no es

valorado, mientras que los más experimentados pueden considerar injusto ser despedidos solo por su salario.

Caso 2: Discriminación en la selección de personal

Situación: Miguel es gerente de recursos humanos y está en proceso de contratación para un puesto clave en la empresa. Después de varias entrevistas, tiene dos candidatos finalistas con experiencia similar: uno es un hombre joven y el otro es una mujer de 45 años. Cuando presenta los perfiles al director general, este le sugiere que contrate al candidato más joven porque "tiene más energía y se adapta mejor a los cambios". Miguel sabe que esto es discriminación por edad, pero si insiste en contratar a la mejor candidata sin considerar la preferencia del director, podría poner en riesgo su relación con la alta gerencia.

Dilema ético: ¿Debe Miguel seguir la sugerencia del director y contratar al candidato joven, aunque esto implique discriminar a la otra candidata?

Perspectivas:

- **Desde el punto de vista del empleador:** El director general puede justificar su preferencia argumentando que los empleados más jóvenes pueden aportar nuevas ideas y tienen más tiempo de crecimiento en la empresa.

- **Desde el punto de vista del empleado:** Miguel considera que la decisión debe basarse en el mérito y la experiencia, no en prejuicios sobre la edad.

3.- Tarea de reflexión:

1. ¿Qué principios éticos están en el juego en cada caso?

- Respeto por la privacidad, ya que el trabajador tiene derecho a la privacidad en su vida personal y laboral, pero la empresa también tiene derecho a establecer límites en el uso de los recursos de la empresa.
- Equidad y justicia, ya que la empresa debe tratar a todos de manera justa y equitativa.
- Transparencia y confianza, ya que la empresa debe ser transparente en sus prácticas y generar confianza con los empleados.
- Responsabilidad laboral, pues el trabajador tiene la responsabilidad de cumplir sus tareas durante el horario de trabajo.

2. ¿Cómo deben equilibrar la necesidad de disciplina y el respeto por la privacidad del trabajador?

La empresa debe establecer políticas claras sobre el uso de los recursos de la empresa para fines personales y comunicarlas a los empleados, así como debe

notificar a los empleados sobre el monitoreo de sus actividades en línea y considerar el impacto de esto en la privacidad de los empleados.

3. ¿Qué medidas podría tomar la empresa para mejorar el trato justo en estos casos?

La empresa debería proporcionar capacitación a todos los empleados para que estos sepan que límites tienen, de igual manera debe establecer un sistema de monitoreo transparente para asegurarse de que los empleados estén cumpliendo con sus responsabilidades laborales, también debe establecer procedimientos claros para que los empleados puedan presentar quejas o apelaciones y por último debe revisar y actualizar regularmente sus políticas para asegurarse de que sean justas y equitativas.

4.- Conclusión y reflexión:

El equilibrio entre la disciplina y la privacidad es un desafío ético esencial para las instituciones. Por un lado, las corporaciones tienen el derecho y la obligación de crear estándares de conducta, asegurar la eficiencia y resguardar sus recursos. Por otro, los empleados tienen el derecho a la confidencialidad y a ser tratados con dignidad y consideración.

Una disciplina excesiva o invasiva puede generar un clima laboral tóxico, afectar la motivación y vulnerar derechos fundamentales. La vigilancia extrema, como el monitoreo constante de correos electrónicos o cámaras en todas las

áreas de trabajo, puede minar la confianza y la autonomía de los empleados. En cambio, la falta de control puede derivar en desorden, incumplimientos o incluso prácticas deshonestas.

El equilibrio ético implica encontrar mecanismos justos y transparentes que respetan tanto la necesidad de control como el derecho a la privacidad. Esto se puede lograr a través de normativas claras, el uso proporcional de herramientas de monitoreo y la comunicación abierta con los empleados sobre las razones y los límites de dichas prácticas. Además, es crucial que las decisiones disciplinarias sean imparciales, basadas en criterios objetivos y aplicadas de manera equitativa.

En definitiva, una organización que respeta la privacidad sin perder el orden y la disciplina fomenta un ambiente de confianza, lealtad y compromiso, lo que, a largo plazo, beneficia tanto a la empresa como a sus trabajadores. Las empresas deben establecer políticas claras, aplicar mecanismos de monitoreo de manera proporcional y transparente, y garantizar el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. La comunicación abierta y el trato equitativo son clave para fomentar un ambie