



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”



LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

Cuestionario

Docente: William Baldemar López Rodríguez

Asignatura: Evaluación del Capital Humano

Semestre: 8RLA

Alumna: Montserrat Ocaña Landeros

1. Defina y explique los conceptos de ética y valores en las organizaciones.

La ética en las organizaciones se refiere al respeto por principios y normas morales que regulan la conducta humana, determinando lo que es correcto o incorrecto. Es un marco que guía las decisiones y comportamientos en el entorno laboral, especialmente en áreas críticas como adquisiciones, contratos, nómina o manejo de recursos. Los valores organizacionales son cualidades morales apreciables como la honestidad, disciplina, integridad, responsabilidad y trabajo en equipo, que deben ser promovidos y practicados en todos los niveles. La ética se materializa comúnmente en los códigos de ética, que sirven como referencia para orientar las acciones del personal. Las organizaciones enfrentan presiones externas que pueden debilitar su conducta ética, por lo que se requiere entereza personal y un compromiso institucional para actuar con rectitud. Promover la ética fortalece la confianza y mejora el ambiente laboral y la imagen institucional.

2. Explique el concepto de Responsabilidad Social.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se entiende como el compromiso que tienen las organizaciones con la sociedad, más allá de la generación de utilidades. Implica destinar recursos y esfuerzos en beneficio del entorno social, ambiental y comunitario donde operan. Esto incluye acciones como mejora de infraestructura comunitaria, respeto al medio ambiente y atención a necesidades sociales. La RSE reconoce que el desarrollo de la empresa está vinculado a la aceptación y normas impuestas por la comunidad. Aunque algunos críticos ven la RSE como un obstáculo para obtener mayores ganancias, la opinión pública generalmente la apoya. En México, incluso existen reconocimientos oficiales para empresas socialmente responsables. La verdadera responsabilidad social no debe depender del tamaño o éxito económico de la empresa, ya que cualquier organización puede y debe contribuir al bienestar común. A largo plazo, la RSE fortalece la sostenibilidad y legitimidad de la empresa en su entorno.

3. Indique las connotaciones de trabajo y explíquelas.

El trabajo tiene múltiples connotaciones que van más allá de su dimensión económica. Según el texto, debe entenderse como un derecho, un valor, una institución y, tradicionalmente, como un factor de la producción. Como derecho, implica que toda persona debe tener acceso a oportunidades laborales para su

desarrollo. Como institución, el trabajo posee normas, estructuras y repercusiones sociales que afectan al desarrollo de un país. Como valor, refleja el compromiso, esfuerzo y dignidad del individuo, y contribuye a la cohesión social. Aunque históricamente se le ha vinculado únicamente con la producción y la generación de riqueza, el enfoque actual invita a reconocer también su dimensión humana y social. El trabajo no solo permite obtener ingresos, sino también autorrealizarse, contribuir a la comunidad y fomentar el respeto mutuo en las relaciones laborales. Esta visión integral exige que el trabajo sea promovido y valorado desde lo público y lo privado.

4. Explique los conceptos de empleo y desempleo, así como sus repercusiones.

El empleo se define como la ocupación que permite a una persona realizarse social y económicamente. Es un eje central para la estabilidad de un país, pues genera bienestar y desarrollo. Por el contrario, el desempleo es la falta de acceso a una fuente de trabajo, y se considera una problemática crítica y preocupante en el contexto actual. Las transformaciones industriales y el avance tecnológico han reducido la necesidad de mano de obra en varios sectores, acentuando el desempleo estructural. Las repercusiones del desempleo son amplias: fomenta la pobreza, incrementa el desgaste emocional y limita las posibilidades de desarrollo personal. Por ello, es crucial que gobierno, empresas y sociedad trabajen en conjunto para fomentar condiciones que generen empleos dignos y estables. También se destaca la importancia de que quienes están empleados valoren su posición, y que los desempleados mantengan la compostura y aprovechen programas gubernamentales mientras logran reintegrarse.

5. Señale la importancia del papel que tiene la mujer al incursionar en el mundo laboral.

La participación de la mujer en el ámbito laboral es uno de los cambios sociales más significativos de las últimas décadas. Su incorporación representa un avance en la lucha contra la discriminación de género y demuestra su capacidad para contribuir al desarrollo económico y social de los países. No obstante, persisten desafíos importantes: diferencias salariales, obstáculos para ocupar puestos directivos y estereotipos que limitan sus oportunidades de crecimiento. A pesar de estas barreras, las mujeres han demostrado liderazgo, compromiso y preparación profesional para desempeñarse con éxito en todos los niveles organizacionales. Es fundamental reconocer su derecho al trabajo y garantizar

condiciones de equidad. La presencia femenina en los centros laborales enriquece el entorno con un enfoque más humano y diverso, además de ser clave para construir organizaciones más justas e inclusivas. Su papel es esencial en la transformación cultural y productiva de las sociedades contemporáneas.

6. Indique los lineamientos a observar en el equilibrio de escalas salariales a favor de la mujer.

Para lograr un equilibrio justo en las escalas salariales entre hombres y mujeres, el texto propone varios lineamientos clave. Primero, debe garantizarse la igualdad de oportunidades sin importar el género. Las mujeres deben tener acceso a los mismos puestos y condiciones laborales que los hombres. Segundo, es fundamental permitir la ocupación de puestos directivos por parte de mujeres con capacidades comprobadas. Tercero, la capacitación permanente debe estar disponible para fortalecer sus competencias y permitir su desarrollo profesional. Cuarto, deben establecerse sueldos no discriminatorios, asegurando que la retribución económica sea igual por el mismo trabajo. Quinto, se debe tener respeto a la maternidad, promoviendo políticas laborales que consideren esta etapa natural sin que signifique un retroceso profesional. Finalmente, se debe fomentar la posibilidad de desarrollo, ofreciendo un entorno que valore y promueva el talento femenino. Estos lineamientos son esenciales para combatir la desigualdad estructural en el trabajo.

7. Mencione la diferente normatividad legal que conoce en el campo laboral.

La normatividad laboral en México se sustenta en diversos instrumentos legales que regulan los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores. La base principal es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, que establece las condiciones del trabajo y dio origen a la Ley Federal del Trabajo (LFT). Otras leyes relevantes incluyen: la Ley del ISSSTE, que protege a los trabajadores del Estado; la Ley del IMSS, que establece el sistema de seguridad social; la Ley del INFONAVIT, que garantiza el derecho a una vivienda digna; la Ley del Servicio Civil, que regula las relaciones laborales en la administración pública local; y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Estas normas establecen derechos como jornadas laborales, sueldos, prestaciones, seguridad social y participación en utilidades. Además, cada organización debe implementar reglamentos internos,

códigos de ética y manuales administrativos para asegurar el cumplimiento ético y legal de sus actividades.

8. Explique los conceptos de lealtad y deslealtad laboral.

La lealtad laboral se refiere al compromiso, honestidad y constancia del trabajador hacia la organización en la que labora. Implica sentirse identificado con sus valores, cumplir con las tareas asignadas y actuar en beneficio mutuo. La lealtad se manifiesta especialmente en momentos difíciles, donde el empleado mantiene su esfuerzo y apoyo a la empresa. Es una actitud que fortalece la calidad humana del equipo de trabajo y genera un ambiente de confianza. Por otro lado, la deslealtad laboral consiste en acciones contrarias al interés de la organización, como el incumplimiento deliberado de obligaciones, la deshonestidad o la falta de compromiso. Estas conductas dañan la relación laboral y pueden dejar una marca negativa en la trayectoria del trabajador. Es fundamental fomentar una cultura laboral basada en el respeto, la comunicación y el reconocimiento, donde los colaboradores comprendan la importancia de su papel dentro del sistema organizacional y actúen con integridad.