



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”



LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

Actividad de Aprendizaje: Gestión de los Despidos

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

INTRODUCCION	3
PREGUNTAS DEL CASO	4
CONCLUSION	6

INTRODUCCION

La ética profesional y la responsabilidad social son principios fundamentales para el desarrollo armónico de cualquier organización, sin importar su tamaño o sector. En el contexto laboral, estos valores no solo orientan la conducta individual de los trabajadores, sino que también inciden directamente en la cultura organizacional, la toma de decisiones estratégicas y el cumplimiento de los objetivos institucionales. La falta de ética puede provocar conflictos internos, pérdida de confianza, disminución del rendimiento y, en casos más graves, afectar la imagen pública y la sostenibilidad de la empresa.

El presente trabajo se basa en el análisis de un caso práctico que ejemplifica varios de estos desafíos éticos en el ambiente laboral. Se trata de una situación presentada en una empresa dedicada a la construcción, donde se evidencian problemáticas como el abuso de poder por parte de un directivo, la rotación constante de personal, la deficiente gestión de proyectos y la existencia de prácticas indebidas que afectan el flujo operativo y administrativo. Este escenario ofrece un punto de partida para reflexionar sobre las consecuencias de las decisiones poco éticas y la importancia de actuar con transparencia y responsabilidad en los distintos niveles jerárquicos.

Asimismo, el caso introduce una situación relacionada con la equidad de género, específicamente en el proceso de contratación de una mujer profesional para ocupar un puesto tradicionalmente desempeñado por hombres. Esta parte del caso permite analizar los estereotipos de género que aún persisten en muchos entornos laborales, así como la necesidad de promover una cultura inclusiva que garantice la igualdad de oportunidades, sin distinciones injustificadas. A través de este análisis, se busca generar una comprensión más profunda sobre los dilemas éticos que pueden surgir en el entorno profesional, así como fomentar una actitud crítica que permita identificar conductas inapropiadas, proponer soluciones justas y fortalecer el compromiso con una gestión responsable. Este ejercicio resulta especialmente relevante en la formación de futuros profesionales, ya que los prepara para enfrentar, con integridad y criterio, los desafíos morales que inevitablemente se presentarán en su vida laboral.

PREGUNTAS DEL CASO

1. ¿Qué opina usted del comportamiento moral del gerente de obras?

La conducta de este gerente, al solicitar dinero a los subcontratistas, no solo refleja una falta de integridad personal, sino que también compromete gravemente la cultura organizacional y la confianza que debe existir entre los distintos factores de un entorno laboral.

Basándonos en una perspectiva ética, el comportamiento del gerente es reprochable e inmoral. Solicitar dinero a los subcontratistas puede interpretarse como un acto de cohecho o extorsión, dependiendo del contexto. Esto implica aprovecharse de su posición de poder para obtener beneficios personales, lo que vulnera principios fundamentales como la honestidad, la justicia y la responsabilidad profesional.

El gerente, al actuar de esta manera, rompe con el deber moral de imparcialidad que debe regir en sus decisiones. Un gerente está obligado a tomar decisiones basadas en el mérito y el cumplimiento de criterios técnicos y contractuales, no en la disposición de los subcontratistas a ofrecer dádivas o sobornos. Este tipo de prácticas distorsiona los procesos de contratación, promueve la corrupción y pone en riesgo la reputación de la organización. El impacto de tal conducta va más allá del acto individual, la ética en una organización no es solo un conjunto de normas escritas, sino una práctica vivida que se reproduce en la cultura organizacional. Cuando un líder actúa de forma corrupta o inmoral, envía un mensaje claro: que tales prácticas son toleradas o incluso esperadas.

2. ¿Considera práctica la decisión del director general al separar al directivo y por qué?

La decisión del director general de separar del cargo al gerente de obras por solicitar dinero a los subcontratistas para otorgarles aprobación es una acción práctica, necesaria y profundamente ética ya que esta medida responde a la obligación de preservar la integridad institucional y proteger a la empresa de prácticas corruptas que socavan tanto la moral interna como la credibilidad externa. La conducta del gerente representa una violación de los principios éticos fundamentales, como la honestidad, la transparencia y el respeto a la equidad, todos ellos pilares esenciales en la responsabilidad social laboral.

Permitir este tipo de actos no solo implica una falta de liderazgo ético, sino que también pone en riesgo la sostenibilidad de la organización al fomentar un ambiente de desconfianza, desigualdad y posible colusión. Separar al gerente envía un mensaje claro de que la empresa no tolera el abuso de poder ni la corrupción, reforzando una cultura de integridad que beneficia a todos los actores involucrados.

A corto plazo, si bien puede haber una disrupción operativa o incertidumbre, la acción fortalece la confianza interna y externa en la empresa. A largo plazo, se consolida una cultura organizacional basada en principios, se mejora la reputación corporativa y se previenen riesgos legales, financieros y de imagen. Así, esta decisión no solo es ética, sino también estratégica para garantizar la sostenibilidad y legitimidad de la organización en el tiempo.

3. Analice y explique la propuesta del coordinador de Recursos Humanos para el ingreso del nuevo colaborador.

La propuesta del coordinador de Recursos Humanos respecto a la contratación de la arquitecta Miroslava Tovar Escamilla plantea una contradicción ética importante. Por un lado, reconoce su experiencia y capacidad profesional, avala su contratación y menciona que la participación de la mujer en el sector construcción es una realidad creciente. Sin embargo, sugiere ofrecerle una remuneración 25% menor a la establecida para el puesto, argumentando que “no es prudente asignar lo mismo que al hombre por la misma actividad”.

Esta propuesta es claramente discriminatoria y viola principios básicos de equidad de género. Establecer un salario distinto basado únicamente en el género del trabajador es una práctica injusta y contraria a los derechos humanos. Según la Ley Federal del Trabajo en México, toda persona tiene derecho a igual salario por igual trabajo, sin distinción de sexo. Asimismo, desde una perspectiva ética, esto representa una falta de coherencia con los valores de justicia, igualdad y respeto a la dignidad de la persona.

Además, esta acción perpetúa estereotipos de género que históricamente han limitado el acceso de las mujeres a posiciones de responsabilidad y mejores condiciones laborales. Ofrecerle a Tovar Escamilla una remuneración menor no solo sería un acto de desigualdad, sino también una pérdida de oportunidad para la empresa de fortalecer una cultura organizacional basada en la inclusión y la responsabilidad social.

CONCLUSION

El análisis del caso presentado nos permite reconocer la importancia de la ética como eje rector en el funcionamiento de las organizaciones. Las situaciones descritas, que incluyen la conducta inapropiada de un directivo, la mala gestión interna y la propuesta de contratación con criterios discriminatorios, evidencian cómo las decisiones tomadas sin un sustento ético pueden comprometer tanto el clima laboral como la reputación y eficacia de una empresa.

El liderazgo ético y el compromiso con la transparencia son fundamentales para prevenir actos de corrupción, fomentar relaciones laborales sanas y garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales. Asimismo, el caso pone en relieve la necesidad de romper con estereotipos de género que limitan el acceso equitativo a oportunidades laborales, lo que implica un cambio cultural profundo en muchas industrias, como la de la construcción.

En este sentido, las organizaciones deben asumir una postura activa en la promoción de principios éticos, la igualdad de condiciones y el respeto a la dignidad de todas las personas. La ética no debe verse como un simple complemento a la administración, sino como un componente central de cualquier decisión empresarial. Solo así será posible construir entornos de trabajo justos, sostenibles y socialmente responsables.