

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

División Académica de Ciencias Económico-Administrativas



Integrantes:

Jeren Celeste Ramírez Castillo

Yazmin del Carmen Benito de los Santos

Luz Clarita Falcón de la Cruz

José Miguel García Estrada

Elda Zaret Juárez Herrera



Docente:

William Baldemar Lopez Rodríguez

Asignatura:

Evaluación del capital humano

Actividad:

Caso práctico. Ética en el campo laboral

Fecha de entrega:

27/04/2025

Caso práctico. Ética en el campo laboral

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

El comportamiento del gerente de obras, ingeniero Gustavo Díaz González, resulta claramente inmoral y antiético. Solicitar un 5% a los subcontratistas como condición para liberar pagos constituye un acto de corrupción y abuso de poder. Esta práctica afecta no solo a los subcontratistas, quienes se ven presionados a pagar "comisiones" indebidas para poder cobrar por sus servicios, sino también al flujo administrativo de la empresa, retrasando procesos y deteriorando la relación con los clientes.

Desde el enfoque de la ética laboral, este tipo de conducta viola principios esenciales como la honestidad, la transparencia y la equidad. Además, compromete la responsabilidad social de la organización, ya que un entorno laboral donde se permite o se ignora la corrupción afecta negativamente la confianza interna y externa en la empresa. A nivel de normas organizacionales, su conducta rompe con los valores institucionales que deberían regir las operaciones de cualquier compañía responsable, afectando la reputación y sostenibilidad de la organización a largo plazo.

Por tanto, el comportamiento del gerente de obras no solo es reprobable desde una perspectiva personal, sino también sumamente dañino para la empresa y para el entorno en el que opera.

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

La decisión del director general, arquitecto Roberto Casán Navarro, de separar al gerente de obras de sus funciones mientras se investiga, es totalmente práctica, ética y responsable. Al actuar de forma inmediata con base en información confiable y en una declaración formal, el director demuestra un compromiso con la integridad y los valores éticos de la organización.

Desde el punto de vista de la ética organizacional, es crucial actuar de manera rápida para evitar que las conductas indebidas se sigan replicando o afecten más la

operación interna. Además, proteger el entorno laboral y evitar que otros empleados normalicen la corrupción es parte de la responsabilidad social empresarial.

Separar al gerente sin prejuizar, mientras se realiza la investigación, respeta también el principio de debido proceso: no se le condena sin pruebas, pero se protege a la empresa de mayores daños. A corto plazo, esta decisión puede generar ajustes operativos difíciles (considerando la ya existente falta de ingenieros residentes), pero a largo plazo fortalece la cultura organizacional y la imagen de la empresa frente a sus clientes y socios.

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

La propuesta del coordinador de Recursos Humanos, licenciado Leonel Esparza López, de contratar a la arquitecta Miroslava Tovar Escamilla, pero con un salario 25% menor que el de un hombre que desempeñaría el mismo trabajo, es éticamente inaceptable y refleja un claro acto de discriminación de género.

Aunque el coordinador reconoce la capacidad y experiencia de la candidata, sugiere un salario inferior únicamente por su condición de mujer, lo cual contradice los principios de equidad laboral y responsabilidad social. La ética profesional exige remunerar a los trabajadores en función de sus capacidades, desempeño y responsabilidad, no de su género.

Aplicar esta diferencia salarial podría traer graves consecuencias: desmotivación, reclamos legales por discriminación, daño a la reputación de la empresa, y afectación a su cultura interna de igualdad y respeto. A largo plazo, una política de equidad salarial fortalece el compromiso y el desempeño del personal, además de cumplir con las tendencias actuales de inclusión y diversidad que demanda el entorno empresarial.

En conclusión, aunque la contratación de la arquitecta es correcta, el salario propuesto debería ser el mismo que el ofrecido a cualquier otro candidato varón con las mismas funciones, capacidades y responsabilidades.