UNIVERSIDADA JUAREZ AUTÓMA DE TABASCO

DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

ASIGATURA:

EVALUACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

DOCENTE:

WILIAM BALDEMAR

ACTIVIDAD 2:

CASO PRACTICO

INTEGRANTES:

SHEYLA CRISTELL DIAZ CUPIL

DANNA PAOLA ASENCIO VALENCIA

DANIELA MONSERRAT DIAZ MORELES

IRAIS YAMILETH GARCÍA HERNANDEZ

VANESA DE LA ROSA GARCIA

HORARIO:

MARTES - JUEVES 15:00 - 17:00 HRS

JUEVES 20 DE MARZO DE 2025

Introducción

La gestión de los recursos humanos en las organizaciones modernas enfrenta un desafío fundamental: equilibrar la disciplina laboral con el respeto a la privacidad de los trabajadores. La disciplina es esencial para garantizar el cumplimiento de las normas organizacionales, promover la eficiencia y fomentar un ambiente de trabajo ordenado. Sin embargo, su aplicación debe considerar los derechos individuales y las expectativas de privacidad de los empleados, especialmente en un mundo donde la tecnología facilita la supervisión, pero también plantea dilemas éticos y legales.

El principio de "trato justo" juega un papel crucial en la administración de la disciplina laboral. Este concepto, basado en principios éticos y marcos legales, implica que las decisiones relacionadas con la conducta y el desempeño de los trabajadores deben ser imparciales, transparentes y respetuosas. Un trato justo no solo fortalece la confianza y el compromiso de los empleados con la organización, sino que también reduce el riesgo de litigios y conflictos internos. La justicia en el trabajo se manifiesta en prácticas como evaluaciones de desempeño equitativas, procesos disciplinarios bien definidos y mecanismos efectivos de apelación.

En este contexto, es fundamental revisar conceptos clave como el comportamiento ético, la privacidad y las implicaciones legales de la disciplina laboral. La ética en el entorno de trabajo establece principios de conducta que guían la toma de decisiones gerenciales, asegurando que las acciones disciplinarias sean justificadas y proporcionales. La privacidad, por su parte, es un derecho que debe ser protegido frente a prácticas invasivas como la vigilancia electrónica o el monitoreo de comunicaciones. Desde el punto de vista legal, las empresas deben cumplir con normativas que regulan el trato a los empleados, garantizando que las sanciones y despidos se lleven a cabo conforme a la ley y con respeto a la dignidad de la persona.

Este libro explora cómo los responsables de recursos humanos pueden aplicar la disciplina de manera ética y justa, asegurando que las organizaciones operen de manera eficiente sin comprometer los derechos de los trabajadores. A través del análisis de casos, principios fundamentales y estrategias prácticas, se proporcionan herramientas para gestionar eficazmente la disciplina laboral dentro del marco del trato justo y el respeto a la privacidad

Caso 1: Despido por bajo rendimiento sin oportunidad de mejora

María ha trabajado en la empresa durante cinco años y, recientemente, su desempeño ha disminuido debido a problemas personales. En lugar de ofrecerle apoyo o un plan de mejora, la empresa decide despedirla sin previo aviso. María argumenta que nunca recibió retroalimentación sobre su desempeño ni la oportunidad de corregirlo.

Dilema ético:

- ¿Es justo despedir a un empleado sin darle la oportunidad de mejorar?
- ¿Qué responsabilidad tiene la empresa de apoyar a sus empleados en momentos difíciles?

Principios éticos en juego:

- Justicia y equidad: María debería recibir un trato justo, incluyendo la oportunidad de mejorar su desempeño.
- Empatía y responsabilidad social: La empresa podría considerar el bienestar del trabajador antes de tomar decisiones drásticas.
- Transparencia: La comunicación clara sobre expectativas de rendimiento es clave para la equidad en la gestión de personal.

Posibles soluciones éticas:

- Implementar un sistema de retroalimentación constante y planes de mejora antes del despido.
- Brindar apoyo a empleados con problemas personales a través de asesoramiento o ajustes temporales en la carga de trabajo.
- Aplicar criterios de evaluación justos y consistentes en todos los empleados.

Caso 2: Promoción basada en favoritismo en lugar de mérito

Juan y Ana trabajan en la misma empresa y tienen el mismo nivel de experiencia. Ambos se postulan para un ascenso, pero la gerencia elige a Juan, a pesar de que Ana tiene mejores resultados y ha demostrado más liderazgo. Luego se descubre que Juan es amigo personal del gerente.

Dilema ético:

- ¿Es justo otorgar una promoción basada en relaciones personales en lugar de mérito?
- ¿Cómo afecta esta decisión la moral del equipo y la percepción de equidad dentro de la empresa?

Principios éticos en juego:

- Justicia y equidad: Las promociones deben basarse en criterios objetivos y no en relaciones personales.
- Integridad y transparencia: La empresa debe garantizar procesos de selección claros y justos.
- Respeto y trato justo: Todos los empleados deben tener las mismas oportunidades de crecimiento profesional.

Posibles soluciones éticas:

- Establecer criterios objetivos y medibles para promociones.
- Crear comités de selección imparciales para evitar decisiones basadas en favoritismo.
- Permitir a los empleados recibir retroalimentación sobre su desempeño en procesos de ascenso.

Estos casos reflejan dilemas comunes en recursos humanos y resaltan la importancia de la equidad, la transparencia y el respeto en la toma de decisiones laborales.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Caso 1: Despido por bajo rendimiento sin oportunidad de mejora

1. ¿Qué principios éticos están en juego?

- Justicia y equidad: Todos los empleados merecen un trato justo y la oportunidad de mejorar antes de ser despedidos.
- Empatía y responsabilidad social: La empresa tiene un deber moral de apoyar a los empleados en momentos difíciles.
- Transparencia: Es importante que los empleados reciban retroalimentación clara sobre su desempeño y las expectativas laborales.

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

- La empresa puede establecer un sistema de seguimiento del desempeño que respete la privacidad del trabajador y ofrezca retroalimentación sin invadir su vida personal.
- En lugar de tomar decisiones abruptas, el empleador puede ofrecer conversaciones privadas y planes de mejora antes de recurrir al despido.

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

- Implementar un sistema formal de evaluación y retroalimentación periódica.
- Ofrecer apoyo a los empleados con dificultades personales, como asesoría psicológica o flexibilidad temporal en horarios.
- Aplicar políticas claras sobre el manejo del bajo rendimiento, priorizando la mejora antes del despido.

Caso 2: Promoción basada en favoritismo en lugar de mérito

1. ¿Qué principios éticos están en juego?

- Justicia y equidad: Todos los empleados deben tener las mismas oportunidades de crecimiento basadas en su desempeño.
- Integridad y transparencia: Los procesos de selección deben ser objetivos y evitar el favoritismo.
- Respeto y trato justo: La empresa debe valorar el esfuerzo y las competencias de todos los trabajadores sin preferencias personales.

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

- La empresa debe garantizar que las promociones sean basadas en criterios claros y medibles sin necesidad de revelar detalles privados de los candidatos.
- Debe asegurarse de que todos los trabajadores sean evaluados con el mismo estándar, protegiendo la confidencialidad del proceso.

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

- Establecer un proceso de promoción basado en evaluaciones objetivas y no en relaciones personales.
- Crear comités imparciales para la toma de decisiones de ascenso.
- Garantizar que los empleados puedan recibir retroalimentación sobre su desempeño y sus oportunidades de crecimiento.

En ambos casos, la clave es la equidad, la transparencia y el respeto hacia los trabajadores. Con reglas claras y procesos justos, la empresa puede mejorar su clima laboral y evitar dilemas éticos.

Reflexión sobre los casos

Los dos casos analizados resaltan desafíos éticos comunes en la gestión de recursos humanos. En el primer caso, el despido sin oportunidad de mejora pone en duda la justicia y la empatía de la empresa, mientras que en el segundo, el favoritismo en las promociones demuestra la importancia de la transparencia y la equidad en la toma de decisiones. Ambos casos muestran cómo una mala gestión puede generar desconfianza, desmotivación y conflictos en el entorno laboral.

La privacidad y la disciplina deben equilibrarse de manera ética para garantizar que los empleados sean tratados con respeto y justicia, sin que la necesidad de control por parte de la empresa se convierta en abuso o arbitrariedad. Es fundamental que las organizaciones implementen políticas claras, basadas en principios de equidad y transparencia, para evitar decisiones que puedan afectar negativamente la moral y el compromiso de los trabajadores.

Conclusión y Reflexión Final

Esta actividad permite comprender que un entorno laboral justo y ético no solo beneficia a los trabajadores, sino también a la empresa en su conjunto. Un trato equitativo, basado en principios éticos, mejora la satisfacción y el desempeño de los empleados, reduciendo conflictos y fortaleciendo la cultura organizacional.

El papel de los gerentes de recursos humanos es clave en este proceso. Son ellos quienes deben garantizar que las políticas de la empresa sean justas, imparciales y alineadas con valores éticos. También tienen la responsabilidad de fomentar un ambiente de trabajo donde la disciplina no implique arbitrariedad y donde la privacidad de los empleados sea respetada.

En última instancia, encontrar un equilibrio entre la disciplina y el respeto por los trabajadores no solo es una cuestión de ética, sino también de eficiencia y bienestar organizacional. Una empresa que valora la equidad y la transparencia genera un ambiente de confianza y compromiso, lo que se traduce en mayor productividad y éxito a largo plazo.