



Anáhuac
México

Caso de ética

Propuesta de una "capacitación ligera"

Autores: Alfonso Torres Maldonado, Marina Dimitrievna Okolova y Juan Manuel Palomares Cantero

DAFI
Dirección Académica
de Formación Integral



Descripción del caso	3
Dilema ético	4
Acciones	4
Consecuencias	5
Preguntas detonantes de la discusión	6
Discernimiento ético	7
Resolución	9
ADN Anáhuac	10
Observaciones adicionales	11
Preguntas del caso	12

Caso: Propuesta de una "capacitación ligera"

DESCRIPCIÓN DEL CASO

Proporciona información sobre el contexto en el que se desarrolla el caso. Esto puede incluir detalles sobre el lugar, el tiempo, las personas involucradas y las circunstancias que llevaron al dilema ético. Enumera y describe a las personas o entidades directamente relacionadas con el caso ético. Esto incluye a aquellos que enfrentan el dilema, así como a otras parte interesadas relevantes.

300-500 palabras

La empresa Luminaria, S.A. de C.V., está dedicada a la fabricación de cerillos para comercializarlos a nivel nacional. Es una empresa que tiene más de cien años, comprometidos con una alta calidad de su producto y con los menores índices en incidencias en contra de la salud de sus colaboradores y también es una Empresa Socialmente Responsable desde el 2007.

Cada año efectúan un diagnóstico amplio y completo sobre la capacitación que recibirá todo el personal, el cual estructuran por niveles jerárquicos, iniciando por el personal que está en la línea de producción y hasta finalizar con los gerentes y directivos de la empresa. Este año se jubiló el gerente de Capital Humano, por lo que fue sustituido por el gerente administrativo, quien se encargaba de los ingresos y gastos de la empresa Luminaria, S.A. de C.V.

Mario Arteaga, el nuevo gerente de Capital Humano, consideró costoso hacer un diagnóstico de las necesidades de capacitación de cada colaborador, y le llamó por teléfono a su mejor amigo Alejandro García, quien tiene años de capacitador y formó una nueva empresa dedicada a la capacitación. Mario le explicó que era nuevo en su puesto como gerente de Capital Humano y qué le recomendaba hacer para capacitar al personal. Entonces, Alejandro le propuso una "capacitación ligera", que consiste en elegir los cursos más generales y baratos que tenía en su catálogo, por lo que se ahorraría mucho dinero. A Mario Arteaga se le hizo una excelente propuesta el tener una "capacitación ligera", ya que elegir los cursos más generales y baratos ayudará enormemente a las finanzas de la empresa Luminaria, S.A. de C.V., y también su amigo Mario tendría la oportunidad de darse a conocer como capacitador empresarial.

DILEMA ÉTICO

Un dilema ético es una situación en la que una persona se enfrenta a decisiones conflictivas que involucran cuestiones morales o éticas

100-200 palabras

El dilema ético en este caso radica en la decisión de Mario Arteaga, el nuevo gerente de Capital Humano de la empresa Luminaria, S.A. de C.V., de optar por una “capacitación ligera” propuesta por su amigo Alejandro García, en lugar de llevar a cabo un diagnóstico amplio y completo de las necesidades de capacitación de los colaboradores. Por un lado, Mario podría verse tentado a aceptar la propuesta de su amigo debido a los posibles beneficios económicos para la empresa, ya que elegir cursos generales y baratos podría representar un ahorro significativo en comparación con un proceso de capacitación más exhaustivo. Además, Mario podría verse influenciado por la posibilidad de beneficiar a su amigo Alejandro al otorgarle contratos de capacitación, lo que podría fortalecer su relación personal y profesional. Sin embargo, esta decisión plantea varios dilemas éticos. En primer lugar, al optar por una capacitación ligera sin un diagnóstico previo, Mario podría estar comprometiendo el desarrollo profesional y personal de los colaboradores, ya que los cursos seleccionados podrían no ser los más adecuados para satisfacer sus necesidades específicas de capacitación. Esto podría afectar su desempeño laboral y su calidad de vida en general. Además, al aceptar la propuesta de su amigo sin explorar otras opciones ni considerar el impacto a largo plazo en la empresa y sus colaboradores, Mario podría estar priorizando sus intereses personales y relaciones sobre su responsabilidad profesional y ética como gerente de Capital Humano. Esto podría socavar la confianza de los empleados en la imparcialidad y la integridad de la gestión de recursos humanos de la empresa, lo que podría afectar la cultura organizacional y la moral del equipo. El dilema ético en este caso implica el equilibrio entre los intereses económicos y personales de Mario, la responsabilidad profesional y ética hacia los colaboradores y la empresa, y la necesidad de tomar decisiones basadas en el bienestar y el desarrollo integral de todos los involucrados.

ACCIONES

Describe las acciones o decisiones tomadas por las personas involucradas hasta el momento y cómo estas acciones han contribuido al dilema ético.

50 a 100 palabras

Las acciones tomadas por las personas involucradas hasta el momento en este caso son las siguientes:

Mario Arteaga. Asume el puesto de gerente de Capital Humano sin experiencia previa en el área. En lugar de realizar un diagnóstico completo de las necesidades de capacitación de los colaboradores, decide consultar a su amigo Alejandro García, quien posee una empresa de capacitación. Acepta la propuesta de Alejandro de una “capacitación ligera” sin cuestionar su idoneidad ni considerar otras

opciones. Se muestra entusiasmado con la idea de una capacitación general y económica, ya que cree que beneficiará las finanzas de la empresa y también a su amigo Alejandro, quien podría obtener contratos de capacitación.

Alejandro García. Propone a Mario la idea de una "capacitación ligera" que consiste en cursos generales y baratos ofrecidos por su empresa. Sugiere esta opción a Mario sin conocer las necesidades específicas de capacitación de los colaboradores de Luminaria, S.A. de C.V., ni considerar el impacto a largo plazo de esta decisión en la empresa y sus empleados. Está motivado por el interés de obtener contratos de capacitación para su empresa y posiblemente fortalecer su relación con Mario. Estas acciones han contribuido al dilema ético al priorizar el ahorro de costos y los intereses personales sobre la responsabilidad profesional y ética hacia los colaboradores y la empresa. Al optar por una "capacitación ligera" sin realizar un diagnóstico adecuado, tanto Mario como Alejandro están comprometiendo el desarrollo profesional y personal de los empleados y socavando la integridad del proceso de gestión de recursos humanos. Además, al aceptar la propuesta sin cuestionarla ni explorar otras opciones, Mario está poniendo en riesgo la confianza y la moral del equipo, lo que podría tener repercusiones negativas en la cultura organizacional y el rendimiento empresarial a largo plazo.

CONSECUENCIAS

Menciona las consecuencias que han surgido como resultado de las acciones tomadas o las decisiones previas en el caso. Esto puede incluir impactos en las personas involucradas o en otros interesados.

100-200 palabra

Las consecuencias que han surgido como resultado de las acciones tomadas en el caso incluyen:

Impacto en los colaboradores. Los colaboradores podrían recibir una capacitación que no aborda sus necesidades específicas ni contribuye significativamente a su desarrollo profesional y personal. Esto puede resultar en una falta de motivación, descontento y un bajo rendimiento laboral. Al no recibir una capacitación adecuada, los colaboradores podrían enfrentar dificultades para cumplir con sus responsabilidades laborales, lo que podría afectar la calidad y la eficiencia de la producción de cerillos. La falta de oportunidades de capacitación personalizada podría llevar a una sensación de estancamiento profesional entre los colaboradores, lo que podría aumentar la rotación de personal y dificultar la retención de talento.

Impacto en la empresa. La decisión de optar por una "capacitación ligera" podría afectar negativamente la reputación de la empresa como empleador comprometido con el desarrollo y el bienestar de sus empleados. A largo plazo, la falta de inversión en el desarrollo de habilidades y competencias de los colaboradores podría limitar la capacidad de la empresa para adaptarse a los cambios en el mercado y mantener su competitividad. La priorización del ahorro de costos sobre la calidad de la capacitación

podría resultar en un impacto negativo en la calidad y la seguridad de los productos fabricados por la empresa, lo que podría afectar su reputación y su capacidad para retener clientes.

Impacto en la relación profesional y personal. La decisión de Mario de aceptar la propuesta de su amigo Alejandro podría afectar negativamente su relación profesional con otros colegas y superiores, ya que podría percibirse como un conflicto de intereses y falta de imparcialidad en su rol como gerente de Capital Humano. Si se descubre que la decisión de optar por una "capacitación ligera" se basó en relaciones personales en lugar de consideraciones profesionales y éticas, podría dañar la confianza en la integridad de la gestión de recursos humanos de la empresa y en la capacidad de Mario para desempeñar su rol de manera efectiva.

PREGUNTAS DETONANTES DE LA DISCUSIÓN

Diseñada para iniciar o estimular un debate o conversación significativa sobre un tema específico. Estas preguntas suelen ser abiertas, provocadoras y pueden llevar a una reflexión profunda.

5-10 preguntas | 200-500 palabras

1. ¿Cuáles crees que deberían ser las principales prioridades de un gerente de Capital Humano al planificar la capacitación del personal: el ahorro de costos, la adecuación de la formación a las necesidades específicas de los empleados o una combinación de ambos?
2. ¿Qué impacto crees que podría tener en la cultura organizacional de Luminaria, S.A. de C.V. la decisión de optar por una "capacitación ligera" en lugar de realizar un diagnóstico completo de las necesidades de capacitación de los colaboradores?
3. ¿Cómo afectaría la falta de una capacitación personalizada y adecuada en el desarrollo profesional y la retención de talento en la empresa?
4. ¿Es ético que Mario, como gerente de Capital Humano, acepte la propuesta de su amigo Alejandro sin considerar otras opciones o evaluar el impacto a largo plazo en los colaboradores y la empresa?
5. ¿Crees que la relación personal entre Mario y Alejandro debería influir en la toma de decisiones relacionadas con la capacitación del personal en la empresa?
6. ¿Qué medidas podrían tomar Mario y Alejandro para equilibrar los intereses económicos y personales con la responsabilidad ética hacia los colaboradores y la empresa?
7. ¿Cuál es el papel y la responsabilidad de la alta dirección de la empresa en garantizar que las decisiones relacionadas con la capacitación del personal sean éticas y beneficiosas para todos los involucrados?

8. ¿Qué pasos podrían tomar los colaboradores de Luminaria, S.A. de C.V. si consideran que la capacitación que reciben no satisface sus necesidades o no es ética?
9. ¿Qué principios éticos o valores deberían guiar la toma de decisiones de Mario como gerente de Capital Humano en esta situación?
10. ¿Qué podrían hacer Mario y Alejandro para restaurar la confianza en la gestión de recursos humanos y en la integridad del proceso de capacitación en la empresa?

DISCERNIMIENTO ÉTICO

Abarca una serie de componentes esenciales, que incluyen la conciencia individual y social, la comprensión de la ley natural, la adhesión a normas morales, la aplicación de principios éticos, la incorporación de valores y virtudes, así como la orientación proporcionada por códigos de ética.

300-500 palabras

Para llevar a cabo un discernimiento ético en el caso de la empresa Luminaria, S.A. de C.V., es importante considerar los siguientes componentes:

Conciencia individual y social. Los individuos involucrados, especialmente Mario Arteaga en su rol de gerente de Capital Humano, deben ser conscientes de su responsabilidad ética hacia los colaboradores y la empresa en general. Deben considerar cómo sus acciones afectarán a los demás empleados y a la reputación de la empresa en la sociedad.

La actividad empresarial no solo es una actividad que genera ingresos para los empresarios y sus trabajadores, también tiene profundo significado social relacionado, en primer lugar, con la noción del bien común. Por lo tanto, la sociedad misma debe ver la empresa o la actividad empresarial como algo valioso, no solo es lugar de trabajo y fuente de ingresos, esta actividad se relaciona con el proyecto de vida y esta vida aspira ser buena. Si la empresa no contribuye al bien común (entendido como lo plantea la Doctrina Social de la Iglesia = el conjunto de condiciones de la vida social que hacen posible a las asociaciones y a cada uno de sus miembros el logro más pleno y más fácil de la propia perfección) **no es una empresa socialmente responsable.** De ahí viene la pregunta, la "capacitación ligera" es compatible con el sentido de la actividad empresarial.

Asimismo, el que propone llevar a cabo la "capacitación ligera" como profesionalista está devaluando su propia profesión, porque la actividad profesional no solo es un medio para conseguir ingresos, sino una actividad que tiene fin en sí misma y por eso mismo ejercer una profesión forma parte del proyecto de vida y no cualquier vida, sino una vida buena.

Desde el contexto de la ética de la virtud se puede resolver este dilema. La prudencia es una de las virtudes centrales para resolver este dilema, sobre todo pensando en el gerente que debe sopesar bien las posibilidades financieras y la necesidad de una buena capacitación: se puede capacitar por partes, primero a los que tienen prioridad y luego el resto (si en los recursos económicos son limitados)

Comprensión de la ley natural. Esto implica reconocer que existen principios éticos fundamentales que trascienden las leyes humanas y que deben ser respetados, como el respeto a la dignidad humana, la justicia y la equidad.

Adhesión a normas morales. Los individuos deben adherirse a normas morales universalmente aceptadas, como la honestidad, la imparcialidad y el respeto por los demás. Deben considerar si sus acciones están en línea con estas normas y si están actuando de manera ética en todas las circunstancias.

Aplicación de principios éticos. Deben aplicar principios éticos relevantes, como la justicia distributiva (garantizar que todos los empleados reciban una capacitación adecuada), la responsabilidad social (considerar el impacto de las decisiones en la sociedad) y la integridad (actuar de acuerdo con los valores y principios establecidos).

Incorporación de valores y virtudes. Se deben incorporar valores como la honestidad, la transparencia, la empatía y la responsabilidad en todas las decisiones relacionadas con la capacitación del personal. Los individuos deben cultivar virtudes como la prudencia (tomar decisiones reflexivas y consideradas), la justicia (tratar a todos los empleados de manera equitativa) y el coraje (actuar de acuerdo con los principios éticos incluso cuando sea difícil).

Orientación proporcionada por códigos de ética. Se deben tener en cuenta los códigos de ética profesionales y los valores establecidos por la empresa para guiar las acciones. Estos códigos pueden proporcionar pautas específicas sobre cómo manejar situaciones éticas complejas, como la toma de decisiones relacionadas con la capacitación del personal. El discernimiento ético en este caso implica reflexionar sobre los valores, principios y normas morales relevantes, así como considerar las consecuencias de las acciones en los demás y en la sociedad en general. Los individuos involucrados deben buscar actuar de manera coherente con estos principios éticos para garantizar decisiones éticas y responsables en relación con la capacitación del personal en la empresa.

RESOLUCIÓN

Se refiere a una decisión o solución tomada para abordar un problema o conflicto específico

200-300 palabras

Después de una cuidadosa consideración de los principios éticos y las implicaciones de nuestras acciones, se ha llegado a la siguiente resolución para abordar el problema de la capacitación del personal en Luminaria, S.A. de C.V.

Un diagnóstico completo de las necesidades de capacitación. Se designará un equipo multidisciplinario, liderado por el gerente de Capital Humano, Mario Arteaga, para analizar las necesidades de capacitación de los colaboradores de la empresa. Este diagnóstico se realizará con el objetivo de identificar áreas de mejora y diseñar un plan de capacitación personalizado y efectivo.

Priorizar la calidad sobre el costo. Se reconocerá la importancia de invertir en el desarrollo profesional y personal de los colaboradores como un medio para garantizar la excelencia operativa y el bienestar de todos los involucrados. Por lo tanto, se tomarán decisiones basadas en la calidad y la pertinencia de la capacitación, en lugar de simplemente buscar reducir costos.

Promover la transparencia y la imparcialidad. Se establecerán procesos transparentes y equitativos para la selección de proveedores de capacitación, evitando cualquier conflicto de intereses o favoritismo. Se buscará la colaboración con diversas empresas de capacitación para garantizar una oferta variada y adecuada a las necesidades identificadas en el diagnóstico.

Fomentar la responsabilidad social corporativa. Se reafirmará el compromiso de Luminaria, S.A. de C.V. como Empresa Socialmente Responsable, reconociendo la importancia de contribuir al desarrollo integral de sus colaboradores y a la comunidad en general. La capacitación se enfocará no solo en el desarrollo de habilidades laborales, sino también en el fomento de valores éticos y sociales.

Evaluar y ajustar continuamente el plan de capacitación. Se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación periódica para medir el impacto de la capacitación en el desempeño laboral y el bienestar de los colaboradores. Con base en estos resultados, se realizarán ajustes necesarios para garantizar la efectividad y relevancia del plan de capacitación a lo largo del tiempo.

Esta resolución busca garantizar que la capacitación del personal en Luminaria, S.A. de C.V. sea ética, efectiva y alineada con los valores y principios de la empresa. Se espera que esta decisión contribuya a fortalecer la cultura organizacional, mejorar el desempeño laboral y promover el desarrollo integral de todos los colaboradores.

ADN ANÁHUAC

El ADN Anáhuac se presenta como una molécula educativa compleja y esencial, compuesta por una serie de bases estructurales que actúan como los bloques fundamentales de la formación de los estudiantes. Estas bases son: Ser universitario, Antropología fundamental, Ética, Liderazgo y desarrollo personal, Humanismo clásico y contemporáneo, Liderazgo y equipos de alto desempeño, Persona y trascendencia, y el Bloque electivo Anáhuac. Cada una de ellas desempeña un papel crucial en la construcción del perfil del alumno Anáhuac y su desarrollo integral.

300-500 palabras

Después de una cuidadosa consideración de los principios éticos, así como los valores y elementos del ADN Anáhuac, se ha llegado a la siguiente resolución para abordar el problema de la capacitación del personal en Luminaria, S.A. de C.V.:

Reconocimiento de la dignidad de la persona humana. Se establecerá como principio fundamental el respeto y la valoración de la dignidad de cada colaborador, reconociendo su importancia como ser humano más allá de su papel en la empresa.

Énfasis en la vida física y el bienestar integral. Se priorizará la salud física y el bienestar emocional de los colaboradores al diseñar el plan de capacitación, asegurando que promueva su desarrollo integral y no represente riesgos para su salud y seguridad.

Promoción de valores de solidaridad, subsidiariedad y bien común. Se buscará fomentar la solidaridad entre los colaboradores, promoviendo la colaboración y el apoyo mutuo. Se dará especial atención a la subsidiariedad, delegando la toma de decisiones y la responsabilidad en el nivel más cercano al colaborador afectado. Además, se orientarán las acciones hacia el bien común de la empresa y la sociedad en general.

Integración de los elementos del ADN Anáhuac en la capacitación. Se asegurará que el plan de capacitación aborde todos los elementos del ADN Anáhuac, incluyendo la formación universitaria, la antropología fundamental, la ética, el liderazgo y desarrollo personal, el humanismo clásico y contemporáneo, el liderazgo y equipos de alto desempeño, la persona y trascendencia, así como el bloque electivo Anáhuac. Estos elementos serán la base para el desarrollo integral de los colaboradores.

Evaluación continua del plan de capacitación: Se implementarán mecanismos de seguimiento y evaluación para asegurar que el plan de capacitación esté alineado con los valores del ADN Anáhuac y esté contribuyendo al desarrollo integral de los colaboradores. Se realizarán ajustes según sea necesario para mejorar su efectividad y relevancia.

Esta resolución busca asegurar que la capacitación del personal en Luminaria, S.A. de C.V. no solo sea ética y efectiva, sino también esté alineada con los valores y principios del ADN Anáhuac, promoviendo así el desarrollo integral de los colaboradores en todos los aspectos de sus vidas.

OBSERVACIONES ADICIONALES

Pueden abordar aspectos complementarios o más detallados del dilema ético y su contexto. Estas observaciones pueden profundizar en temas específicos o proporcionar una perspectiva más amplia sobre la relevancia y las lecciones éticas del caso.

300-500 palabras

Contexto de responsabilidad corporativa. Es importante considerar que Luminaria, S.A. de C.V. se autodenomina como una Empresa Socialmente Responsable desde el 2007. Este compromiso con la responsabilidad social corporativa implica no solo cumplir con los requisitos legales, sino también actuar de manera ética y transparente en todas las operaciones de la empresa, incluida la gestión de recursos humanos y la capacitación del personal.

Impacto en la reputación de la empresa. Las decisiones tomadas en relación con la capacitación del personal pueden tener un impacto significativo en la reputación y la percepción pública de la empresa. Una gestión ética y responsable de la capacitación puede mejorar la imagen de la empresa como empleador comprometido con el desarrollo y el bienestar de sus empleados, mientras que decisiones éticamente cuestionables pueden dañar la confianza del público y la lealtad de los clientes.

Consideraciones legales y regulatorias. Además de las consideraciones éticas, es crucial tener en cuenta cualquier requisito legal o regulatorio relacionado con la capacitación del personal. La empresa debe cumplir con las leyes laborales y de seguridad ocupacional pertinentes, así como con cualquier otro marco normativo aplicable, para garantizar la protección de los derechos y la seguridad de los colaboradores.

Desarrollo del liderazgo ético. Este caso presenta una oportunidad para el desarrollo del liderazgo ético dentro de la empresa. Los líderes, incluido Mario Arteaga, pueden ejercer un papel crucial al promover una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y el respeto mutuo. Esto implica no solo tomar decisiones éticas individualmente, sino también fomentar un entorno donde todos los empleados se sientan capacitados y alentados a actuar éticamente en su trabajo diario.

Aprendizaje continuo y mejora. La resolución del dilema ético en este caso no es simplemente una cuestión de tomar una decisión única, sino de comprometerse con un proceso continuo de aprendizaje y mejora. La empresa puede utilizar este caso como una oportunidad para revisar sus políticas y prácticas relacionadas con la capacitación del personal, identificar áreas de mejora y fortalecer su compromiso con la ética y la responsabilidad corporativa en todas las áreas de su operación.

Estas observaciones adicionales destacan la importancia de considerar aspectos más amplios del dilema ético, incluida la responsabilidad corporativa, la reputación empresarial, el cumplimiento legal, el liderazgo ético y el aprendizaje continuo, para abordar de manera efectiva el desafío de la capacitación del personal en Luminaria, S.A. de C.V.

PREGUNTAS DEL CASO

1 ¿Cuál es uno de los principios fundamentales del ADN Anáhuac que podría guiar la decisión de Mario Arteaga respecto a la propuesta de “capacitación ligera”?

- a. Maximizar los beneficios económicos.
- b. Promover la dignidad humana.
- c. Minimizar la inversión en capacitación.
- d. Ignorar las necesidades del personal.

2 ¿Cuál podría ser una consecuencia negativa de implementar una “capacitación ligera” en Luminaria, S.A. de C.V.?

- a. Mejorar la calidad del producto.
- b. Aumentar la satisfacción laboral.
- c. Reducir la seguridad en el trabajo.
- d. Fortalecer la reputación de la empresa.

3 ¿Cuál es una consideración ética importante que Mario Arteaga debería tener en cuenta al tomar su decisión?

- a. Beneficiar a su amigo Alejandro García.
- b. Cumplir únicamente con los requisitos legales mínimos.
- c. Velar por el bienestar y desarrollo integral de los empleados.
- d. Priorizar la rentabilidad financiera de la empresa.

4 ¿Cuál es una responsabilidad ética de Alejandro García al ofrecer la propuesta de “capacitación ligera”?

- a. Garantizar el máximo retorno de la inversión.
- b. Priorizar la calidad de los cursos ofrecidos.
- c. Proteger los intereses financieros de la empresa.
- d. Proporcionar recomendaciones éticas y efectivas para el desarrollo del personal.

5 ¿Qué podría hacer Mario Arteaga para equilibrar las necesidades financieras de la empresa con su responsabilidad ética hacia los empleados?

- a. Implementar una “capacitación ligera” sin considerar otras opciones.
- b. Sacrificar la calidad de la capacitación para reducir costos.
- c. Buscar alternativas que sean económicamente viables y efectivas para el desarrollo del personal.
- d. Ignorar las preocupaciones financieras y priorizar exclusivamente las necesidades de capacitación.

6 ¿Cuál podría ser un impacto negativo de implementar una “capacitación ligera” en la moral y el clima laboral dentro de la empresa?

- a. Aumento de la colaboración y el trabajo en equipo.
- b. Reducción de la rotación de personal.
- c. Disminución de la motivación y el compromiso de los empleados.
- d. Mejora del ambiente laboral.

7 ¿Qué papel juegan los códigos de ética en la toma de decisiones relacionadas con la capacitación y el desarrollo del personal?

- a. Ninguno, ya que los códigos de ética son irrelevantes en este contexto.
- b. Proporcionan orientación sobre cómo proteger la rentabilidad de la empresa.
- c. Ayudan a garantizar que las decisiones se tomen de manera ética y considerando el bienestar de los empleados.
- d. Se centran exclusivamente en la maximización de los beneficios financieros.

8 ¿Qué medidas podrían tomarse para asegurar que la capacitación del personal sea efectiva sin comprometer los principios éticos y la calidad del aprendizaje?

- a. Implementar una “capacitación ligera” como única opción.
- b. Proporcionar cursos genéricos y de bajo costo sin considerar las necesidades individuales.
- c. Personalizar la capacitación según las necesidades específicas de cada empleado y asegurarse de que cumpla con estándares éticos.
- d. Reducir la inversión en capacitación y desarrollo.

9 ¿Cuál podría ser una repercusión legal de implementar una "capacitación ligera" en términos de cumplimiento normativo y responsabilidad empresarial?

- Aumento de la satisfacción de los empleados.
- Disminución de la productividad.
- Riesgo de incumplimiento de regulaciones laborales y sanciones legales.
- Mejora de la reputación de la empresa.

10 ¿Qué alternativas éticas podría considerar Mario Arteaga para satisfacer las necesidades de capacitación del personal de manera efectiva y ética?

- Ignorar las necesidades de capacitación del personal.
- Implementar una "capacitación ligera" como única opción.
- Realizar un diagnóstico completo de las necesidades de capacitación y personalizar los programas de formación.
- Reducir la inversión en capacitación para maximizar las ganancias.

11 ¿Cuál es la responsabilidad de Mario Arteaga como gerente de Capital Humano en relación con la propuesta de "capacitación ligera"?

- Priorizar la reducción de costos, incluso si eso significa comprometer la calidad de la capacitación.
- Buscar alternativas que equilibren las necesidades financieras de la empresa con el desarrollo profesional y personal de los empleados.
- Ignorar por completo la propuesta de su amigo Alejandro García.
- Implementar la "capacitación ligera" sin considerar las implicaciones éticas.

12 ¿Cómo podría Mario Arteaga aplicar los principios del ADN Anáhuac para abordar este dilema ético?

- Ignorando completamente los principios del ADN Anáhuac.
- Centrándose exclusivamente en la rentabilidad financiera.
- Considerando la dignidad humana y el desarrollo integral de los empleados al tomar decisiones sobre la capacitación.
- Aceptando la propuesta de "capacitación ligera" sin cuestionarla.

13 ¿Cuál podría ser un impacto positivo de implementar una estrategia de capacitación personalizada y ética en Luminaria, S.A. de C.V.?

- a. Aumento de la rotación de personal.
- b. Mejora en la calidad del producto.
- c. Reducción de la satisfacción laboral.
- d. Mayor riesgo de incumplimiento de regulaciones laborales.

14 ¿Por qué es importante considerar la responsabilidad social empresarial en la toma de decisiones relacionadas con la capacitación del personal?

- a. Porque la responsabilidad social empresarial no tiene impacto en la percepción pública de la empresa.
- b. Porque las empresas tienen la obligación de contribuir al bienestar de la sociedad y el desarrollo sostenible.
- c. Porque las regulaciones laborales no requieren que las empresas consideren la responsabilidad social.
- d. Porque la rentabilidad financiera es el único objetivo importante para una empresa.

15 ¿Qué medidas podrían tomarse para garantizar que la capacitación del personal sea ética y efectiva, al tiempo que se cumplen las necesidades financieras de la empresa?

- a. Implementar únicamente cursos de capacitación genéricos y de bajo costo.
- b. Personalizar la capacitación según las necesidades individuales de los empleados y asegurarse de que cumpla con estándares éticos.
- c. Ignorar las necesidades de capacitación del personal para maximizar las ganancias.
- d. Implementar una estrategia de "capacitación ligera" sin considerar otras opciones.

16 ¿Qué papel desempeña el respeto a la dignidad humana en la toma de decisiones relacionadas con la capacitación del personal?

- a. No tiene relevancia en la toma de decisiones empresariales.
- b. Debe ser considerado como un factor secundario después de las consideraciones financieras.
- c. Debe ser un principio rector que guíe todas las decisiones, incluso en el ámbito empresarial.
- d. Puede ser ignorado si las decisiones son beneficiosas para la empresa.

17 ¿Cuál podría ser un efecto negativo a largo plazo de implementar una estrategia de “capacitación ligera” en Luminaria, S.A. de C.V.?

- a. Mejora en la calidad del producto.
- b. Aumento de la satisfacción laboral.
- c. Reducción de la competitividad en el mercado debido a la falta de habilidades y conocimientos actualizados.
- d. Aumento de la retención de empleados.

18 ¿Qué medidas podrían tomar los gerentes de Luminaria, S.A. de C.V. para asegurar que las decisiones sobre capacitación sean éticas y efectivas?

- a. Ignorar las necesidades de capacitación del personal.
- b. Realizar un diagnóstico completo de las necesidades de capacitación y personalizar los programas de formación.
- c. Implementar únicamente cursos de capacitación genéricos y de bajo costo.
- d. No considerar los estándares éticos al tomar decisiones sobre capacitación.

19 ¿Por qué es importante considerar las consecuencias a largo plazo de las decisiones éticas relacionadas con la capacitación del personal?

- a. Porque las consecuencias a largo plazo no tienen relevancia en comparación con los beneficios a corto plazo.
- b. Porque las decisiones éticas pueden impactar la reputación y el éxito a largo plazo de la empresa.
- c. Porque solo las consecuencias a corto plazo importan en el mundo empresarial.
- d. Porque las decisiones éticas no tienen impacto en el futuro de la empresa.

20 ¿Cuál sería una alternativa ética y efectiva para abordar las necesidades de capacitación del personal de Luminaria, S.A. de C.V.?

- a. Implementar una estrategia de “capacitación ligera” sin considerar otras opciones.
- b. Personalizar la capacitación según las necesidades individuales de los empleados y asegurarse de que cumpla con estándares éticos.
- c. Ignorar las necesidades de capacitación del personal para maximizar las ganancias.
- d. No considerar los principios éticos al tomar decisiones sobre capacitación.