



Anáhuac
México

Caso de ética

Horas extras, la invisibilidad del tiempo

Autores: **Brenda María Retana Blanco, Sylvia Esther Nila Rosales, María Elena Guadalupe Martín Alonso 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 | 5 |
| Discernimiento ético | 6 |
| Resolución | 7 |
| ADN Anáhuac | 8 |
| Observaciones Adicionales | 9 |
| Preguntas del caso | 10 |

Caso: Horas extras, la invisibilidad del tiempo

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 partes interesadas relevantes.

300-500 palabras

Carlos es un ingeniero industrial que trabaja en una fábrica de productos electrónicos. Ha trabajado en la empresa durante varios años y ha ascendido al puesto de supervisor de producción. Su principal responsabilidad es garantizar que la línea de ensamblaje funcione de manera eficiente y que se cumplan los plazos de entrega. Carlos se enorgullece de su trabajo y siempre ha sido elogiado por su capacidad para mantener altos estándares de calidad y eficiencia en la producción. Un día Carlos se enfrenta a un dilema ético. Se da cuenta de que uno de sus operadores, Javier, ha estado trabajando horas extras no remuneradas para cumplir con los objetivos de producción. Javier es un empleado dedicado y siempre ha demostrado un gran compromiso con su trabajo. Sin embargo, Carlos también sabe que las horas extras no remuneradas son ilegales y van en contra de las políticas de la empresa. Por un lado, Carlos siente la presión de mantener la producción en marcha y cumplir con los plazos de entrega. Sabe que, si informa sobre las horas extras no remuneradas de Javier, la producción podría retrasarse y la empresa podría perder clientes importantes. Por otro lado, Carlos se preocupa por la integridad y el bienestar de sus empleados. Sabe que permitir las horas extras no remuneradas de Javier podría sentar un precedente peligroso y contribuir a un ambiente laboral explotador, además de desmotivar a los demás trabajadores. Carlos se encuentra en una encrucijada ética. Por un lado, tiene la responsabilidad de cumplir con los objetivos de producción y mantener la rentabilidad de la empresa. Por otro lado, tiene la responsabilidad de proteger los derechos y el bienestar de sus empleados, incluido el derecho a un salario justo y condiciones laborales seguras, pues el exceso de horas extras podría traer consecuencias de "burn out" para el trabajador de estrés laboral además de la injusticia que representa laborar horas extras sin remuneración.

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 se centra en la responsabilidad de Carlos como supervisor de producción y su deber de garantizar tanto la eficiencia en la línea de ensamblaje como el bienestar de sus empleados. Este dilema se manifiesta en la tensión entre dos valores éticos importantes: la responsabilidad hacia la empresa y el deber de proteger los derechos y la dignidad de los trabajadores. Por un lado, Carlos se enfrenta a la presión de mantener altos niveles de producción y cumplir con los plazos establecidos por la empresa. Esto implica la tentación de permitir las horas extras no remuneradas de Javier para garantizar que se cumplan los objetivos de producción. Por el otro, es su responsabilidad velar por el bienestar e integridad de sus empleados. Esta decisión va en contra de los principios éticos de justicia y equidad, ya que implica aprovecharse del esfuerzo adicional de un empleado sin compensarlo adecuadamente. Permitir las horas extras no remuneradas podría contribuir a un ambiente laboral explotador y desmotivador para los trabajadores. En resumen, el dilema ético de Carlos radica en encontrar un equilibrio entre mantener la eficiencia en la producción y proteger los derechos y el bienestar de sus empleados, evitando al mismo tiempo contribuir a un ambiente laboral injusto y explotador.

ACCIONES

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

50-100 palabras

Las acciones tomadas por el personal de la empresa han contribuido al dilema ético que enfrenta la fábrica de productos electrónicos. Javier quiere cumplir con los objetivos de la empresa y lo hace laborando horas extras no remuneradas, lo que va en contra de las políticas de la fábrica para la que labora. Además, ha ocultado a su supervisor que no se da abasto con la jornada laboral legalmente establecida para alcanzar sus objetivos de producción y para solucionarlo buscó esta salida. Carlos, ante la presión de sacar adelante los objetivos de producción planteados por la empresa y cuidar la imagen que se ha ganado como un eficiente supervisor de producción, se cuestiona si debe informar sobre las horas extras del empleado y afectar la producción. Es posible que Carlos haya descuidado ciertos elementos de su trabajo que dieron origen a esta situación, tales como: establecer objetivos poco alcanzables para los trabajadores o desconocer las capacidades de sus empleados para alcanzar dichas metas.

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 palabras

Las consecuencias a las acciones tomadas por las personas involucradas en este caso tendrán un impacto significativo en varias áreas de la empresa y el personal que labora en ella. No informar sobre el trabajo extra de Javier para sacar adelante la producción solo incrementará la injusticia sobre este trabajador al que no se le está pagando el tiempo adicional que dedica a la empresa. Las horas extras son una medida extraordinaria a la que las empresas y los empleados pueden recurrir en determinados momentos y bajo ciertas condiciones, por lo que no puede convertirse en una práctica cotidiana para alcanzar los objetivos de la empresa. Informar sobre la situación de este empleado y cubrir el pago de su tiempo extra en términos de ley, también trae consecuencias para los trabajadores, pues los somete a cargas adicionales de trabajo genera estrés y desmotiva a mediano plazo. Informar sobre el trabajo extra de Javier hará que se cumpla con la política de la empresa de velar por el bienestar y la integridad de sus trabajadores, pero retrasará la producción y se pueden perder clientes importantes. Informar lo que ha venido sucediendo en el área de supervisión de Carlos, hará que se cuestione su eficiencia como supervisor al plantear objetivos inalcanzables para los empleados o desconocer la capacidad de los mismos para lograr los estándares establecidos por la empresa en materia de producción.

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. ¿Qué responsabilidades éticas tiene Carlos como supervisor en la línea de producción de la empresa?
2. ¿Cómo afecta a la empresa que los empleados trabajen horas extras para alcanzar sus objetivos, ya sea remuneradas o no?
3. ¿Qué implicaciones éticas tiene para Carlos informar sobre la situación que detectó en el caso de Javier?
4. ¿Qué implicaciones éticas tiene para Carlos no informar sobre la situación que detectó en la línea de ensamblaje?
5. ¿Hay alguna responsabilidad atribuible a Carlos para que se detonara la acción de Javier?

6. ¿Qué pasos debería haber tomado Javier para evitar la situación que detonó este dilema ético?
7. ¿Cómo se puede lograr un equilibrio entre lograr los objetivos de producción y cuidar las condiciones laborales favorables?
8. ¿Es ético anteponer los intereses comerciales y económicos a las políticas laborales de la fábrica?
9. ¿Cuál es el papel de la ética en la toma de decisiones en el caso que analizamos?
10. ¿Cómo puede dar una solución ética Carlos al dilema en el que se encuentra en este momento?

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

El discernimiento ético en el caso de la fábrica para la que laboran Carlos y Javier implica una evaluación profunda de acciones pasadas y presentes de los involucrados conforme a los siguientes elementos:

Conciencia individual y social. Los involucrados deben ser conscientes de sus decisiones y acciones a nivel personal, así como del impacto social que tendrán las mismas, ya que cuanto decidimos trasciende a otras esferas y este caso no es la excepción.

Ley natural. Además de cumplir con normas internas de la empresa y externas o legales en la consecución de sus objetivos, la fábrica debe garantizar los principios fundamentales de justicia, equidad, responsabilidad y solidaridad que subyacen en la ley natural. Esto implica no solo cumplir con requisitos legales, sino actuar de manera justa más allá de la ley.

Adhesión a normas morales. Tanto directivos de la empresa como el personal en todos sus niveles deben basar sus decisiones en normas morales sólidas que guíen su comportamiento. Esto contempla principios de honestidad, integridad, justicia y respeto por uno mismo y por los demás.

Aplicación de principios éticos. Al enfrentarse a dilemas éticos, los involucrados deben aplicar principios éticos sólidos para tomar decisiones informadas y éticamente justificables. Esto implica considerar cómo sus acciones afectarán a todas las partes y elegir el curso de acción que maximice el bienestar general.

Incorporación de valores y virtudes. Los involucrados deben cultivar valores y virtudes como responsabilidad, honestidad, justicia y empatía en sus interacciones laborales y comerciales como guía para actuar y construir de manera ética relaciones sólidas con todas las partes.

Orientación proporcionada por códigos de ética. Las partes involucradas pueden recurrir a códigos de ética profesionales, estándares de la industria y valores universales para orientar sus acciones. Estos códigos proporcionan un marco ético que ayuda a garantizar que las decisiones dentro de la empresa estén alineadas con principios éticos aceptados.

El discernimiento ético implica reflexionar sobre las diversas acciones en el dilema para evaluarlas a la luz de los principios éticos y morales que permitan tomar decisiones que promuevan el bien común y el cumplimiento de valores fundamentales.

RESOLUCIÓN

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

200-300 palabras

La resolución del caso de horas extras en esta fábrica implica tomar medidas concretas para abordar los dilemas éticos identificados y promover prácticas laborales y comerciales éticas y transparentes. A continuación, se presenta una propuesta de solución.

Informar a la gerencia sobre las horas extras no remuneradas de Javier y solicitar medidas para garantizar que todos los empleados sean compensados adecuadamente por su tiempo y esfuerzo adicional. Esta acción responde al deber de Carlos de cumplir con las políticas de la empresa y de proteger los derechos laborales de sus empleados.

Conversar con Javier. Carlos podría hablar con Javier en privado para expresarle su preocupación y discutir alternativas para cumplir con los objetivos de producción sin recurrir al pago de horas extras. Esto muestra una preocupación genuina por el bienestar de Javier y demuestra un enfoque proactivo para encontrar soluciones que beneficien a todos los trabajadores.

Identificar qué llevó a Javier a trabajar horas extras sin pedir la remuneración correspondiente. Conocer las causas que dieron origen al dilema facilita la solución al conflicto, ya sea que se trate de haber establecido objetivos difíciles de alcanzar por los trabajadores o que no esté el trabajador lo suficientemente capacitado para sacar el trabajo conforme a los estándares de la empresa.

Explorar otras formas de aumentar la eficiencia en la línea de ensamblaje, como mejorar los procesos o la capacitación del personal, para reducir la necesidad de horas extras. Esta acción demuestra una perspectiva ética centrada en la mejora continua y la optimización de recursos sin comprometer los derechos y la dignidad de los trabajadores ni afectar a los clientes.

Promover un ambiente de trabajo justo. Carlos también podría trabajar en promover un ambiente laboral justo y equitativo, donde se valoren y se compensen adecuadamente los esfuerzos de todos los empleados. Esto implica establecer políticas claras sobre horas extras, compensación justa por trabajo adicional y fomentar una cultura organizacional que priorice el bienestar de los trabajadores.

Al tomar cualquiera de estas acciones, Carlos estaría demostrando su compromiso con la ética laboral, la integridad y la responsabilidad hacia sus empleados y la empresa en general. Acciones como las mencionadas ayudarán a abordar los dilemas éticos identificados y sentarán las bases para el éxito responsable de la empresa.

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

Desde la perspectiva del ADN Anáhuac y los principios éticos fundamentales, se pueden abordar los dilemas éticos presentes en el caso que nos ocupa, de la siguiente manera:

Búsqueda de la verdad. En el caso de la fábrica que supervisa Carlos, es esencial llevar a cabo una búsqueda de la verdad para comprender las circunstancias que orillaron a Javier a laborar horas extras no remuneradas y de las implicaciones de informar o no a sus superiores de los hechos. expuestos en el dilema. Esto implica examinar los hechos de manera objetiva y honesta, teniendo en cuenta las diferentes perspectivas y evitando la simplificación de un tema.

Concepto antropológico que respeta la dignidad ontológica de las personas. El análisis debe partir del reconocimiento de la dignidad intrínseca de todas las personas involucradas, incluyendo a Javier, Carlos, superiores y demás empleados. Se debe evitar la confrontación con cualquiera de las partes y considerar cómo las decisiones se relacionan con la ética.

Visión ética y sentido de trascendencia. La visión ética en este caso implica reflexionar sobre las decisiones tomadas por Carlos en relación a Javier, la empresa y los clientes. ¿Cómo estas decisiones se alinean con principios éticos más amplios, como la responsabilidad, la transparencia, la empatía y la justicia?

Liderazgo de acción positiva. Hacer el bien, evitar el mal: Al evaluar las acciones y decisiones en el caso, es importante considerar si se tomaron medidas para promover el bienestar y el bien común.

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

Impacto en la empresa y en la comunidad. Las decisiones tomadas por Carlos en relación al caso de Javier laborando horas extras sin remuneración para sacar adelante la producción, impacta a toda la empresa. La fábrica que tiene entre sus políticas velar por la integridad y bienestar de sus empleados puede verse afectada al permitir actos de probable explotación laboral, mal ambiente y malas condiciones de trabajo, lo que trascenderá a los muros de la empresa.

Integridad empresarial. La integridad empresarial implica actuar con honestidad y Ética en todas las interacciones empresariales y comerciales. Los involucrados deben conocer las políticas de la empresa y cuidar que se cumplan en todo momento.

Responsabilidad hacia los empleados. Los supervisores y autoridades en la fábrica tienen la responsabilidad de garantizar condiciones laborales justas y seguras para sus empleados. Esto incluye proporcionar salarios dignos, beneficios adecuados y un ambiente de trabajo saludable y respetuoso.

Transparencia. La transparencia en el manejo de retos y situaciones diversas dentro de la línea de producción corresponde a supervisores e instancias superiores de la empresa, por lo que los responsables deben de conocer, informar y transparentar situaciones extraordinarias como la descrita en el caso. Además de responder por sus actos, omisiones, decisiones y acciones, asumiendo la responsabilidad de cualquier impacto negativo que puedan tener.

Legalidad. La ley Federal de Trabajo prevé la figura de horas extras remuneradas para casos extraordinarios dentro de las empresas, aunque de ninguna manera deben convertirse en práctica cotidiana que sin duda irá en detrimento de los trabajadores. Conocer las implicaciones de esta figura y las causas que la motivan es fundamental para que las condiciones laborales que ofrece la fábrica para la que trabajan Carlos y Javier, persistan.

PREGUNTAS DEL CASO

1 ¿Cuál de las siguientes acciones puede considerarse un dilema ético en el caso de Carlos y Javier?

- Informar o no a la gerencia de la empresa sobre un empleado que trabaja horas extras.
- Trabajar horas extras.
- Remunerar horas extras.
- Alcanzar los objetivos de producción

2 ¿Cuál de las siguientes acciones refleja una preocupación ética en el caso de las horas extras no remuneradas?

- Desconocer las causas que orillaron al empleado a trabajar horas extras.
- Trabajar horas extras en una empresa.
- No pagar adecuadamente horas extras a un empleado.
- La posibilidad de perder algún cliente.

3 ¿Cuál de las siguientes consideraciones éticas peligran con las acciones de los involucrados en el dilema?

- Garantizar la producción en tiempo y forma.
- Respetar la dignidad y el bienestar de los empleados.
- Mantener la buena imagen que se ha ganado el supervisor.
- Posicionarse comercialmente frente a otras empresas del ramo.

4 ¿Qué papel juega la dignidad humana en las consideraciones de este caso?

- Es en ocasiones relevante.
- Es irrelevante.
- Es relevante.
- Es totalmente relevante.

5 ¿Qué principio ético se ve comprometido al permitir que un empleado trabaje horas extras no remuneradas?

- a. Justicia.
- b. Lealtad.
- c. Solidaridad.
- d. Libertad.

6 ¿Cuál de las siguientes acciones demuestra un compromiso con la responsabilidad social de la empresa?

- a. Reducir el trabajo extraordinario.
- b. Remunerar el trabajo extraordinario de quienes frecuentemente realizan.
- c. Erradicar las causas que llevan al trabajo extraordinario.
- d. Producir a toda costa para no perder clientes.

7 ¿Cuál de las siguientes acciones podría considerarse una violación de la ética empresarial en el caso de esta fábrica?

- a. Garantizar los plazos de entrega acordados con los clientes.
- b. El respeto por los derechos laborales de los empleados.
- c. Desconocer las causas que orillaron a Javier a trabajar horas extras no remuneradas.
- d. Ignorar lo que sucede con Javier para no afectar la línea de producción.

8 ¿Cuál de las siguientes acciones demuestra un compromiso con la ética en el caso de esta fábrica?

- a. Ocultar información a superiores para alcanzar objetivos.
- b. Informar situaciones que ocurren para encontrar soluciones conjuntas.
- c. Prescindir de trabajadores que no logran los objetivos de producción
- d. Pagar horas extras de manera cotidiana.

9 ¿Cuál de las siguientes acciones podría promover una cultura ética en esta fábrica?

- a. Poner al personal (Javier) al centro.
- b. Poner ganancias de la empresa al centro.
- c. Poner la producción al centro.
- d. Poner la imagen del supervisor al centro.

10 ¿Qué principio ético se ve reflejado en la preocupación por el bienestar de los empleados al erradicar las causas del trabajo extra o a remunerarlo adecuadamente cuando se necesario?

- a. Respeto a la vida.
- b. Solidaridad.
- c. Justicia.
- d. Persona y trascendencia.

11 ¿Cuál de las siguientes acciones podría considerarse una violación de la dignidad de la persona en el caso de esta fábrica?

- a. El respeto por los derechos de los empleados.
- b. Pagar y remunerar en términos de ley.
- c. La promoción de un ambiente laboral seguro y saludable.
- d. Lograr los objetivos de producción a costa de lo que sea.

12 ¿Cuál de las siguientes corrientes reflejaría la acción de seguir permitiendo el trabajo extra sin remuneración de Javier?

- a. Hedonismo
- b. Eudemonismo
- c. Utilitarismo
- d. Virtuosismo

13 ¿Cómo puede Carlos mantener la motivación en Javier?

- a. Midiendo los tiempos de producción
- b. Asignando más trabajo a los demás miembros del equipo
- c. Gestionando el pago de horas extras
- d. No aceptando más trabajo

14 ¿Qué elemento del comportamiento individual se puede ver afectado en Javier?

- a. Motivación
- b. Actitud
- c. Capacidad
- d. Percepción

15 ¿Qué aspectos pueden afectar el desempeño grupal este caso?

- a. Capacidad y confianza en el grupo
- b. Estabilidad grupal
- c. Estatus
- d. Presión y aislamiento

16 ¿Qué teoría motivacional no se presenta en este caso?

- a. Teoría de la equidad
- b. Teoría del reforzamiento
- c. Teoría de la fijación de metas
- d. Ninguna de las anteriores

17 ¿Qué teoría motivacional se debería de aplicar en este caso?

- a. Teoría de la equidad
- b. Teoría del reforzamiento
- c. Teoría de la fijación de metas
- d. Teoría de la evaluación cognoscitiva

18 ¿Qué aspectos necesita trabajar Carlos para evitar este tipo de problemas?

- a. Gestión de tiempos
- b. Trabajo en equipo
- c. Comunicación
- d. Clima laboral

19 El trabajar tiempo extra puede traer como consecuencia en los trabajadores:

- a. Apatía
- b. Negligencia
- c. "Burn out"
- d. Desmotivación

20 Carlos debe tratar de mantener a sus colaboradores comprometidos por ello debe de tratar de:

- a. Gestionar el tiempo
- b. Trabajar el "burn out"
- c. Retener al talento
- d. Trabajar en equipo