



Anáhuac
México

Caso de ética

Luna nueva

Autores: **Jacqueline Moreno Potignon, Ismael Frías y Juan Manuel Palomares Cantero**

DAFI
Dirección Académica
de Formación Integral



Descripción del caso	3
Dilema ético	4
Acciones	5
Consecuencias	6
Preguntas detonantes de la discusión	7
Discernimiento ético	8
Resolución	9
ADN Anáhuac	10
Observaciones Adicionales	12
Preguntas del caso	13

Caso: Luna nueva

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

En 2015, el Hotel Luna Nueva ofreció a estudiantes de la Universidad de Hospitalidad la oportunidad de realizar prácticas profesionales. Adriana, una de las practicantes, comenzó su estancia en el departamento de recepción. Dos meses después, se encontró en una situación de acoso por parte de uno de sus superiores, Marco. A pesar de expresar claramente su incomodidad, la situación no mejoró. Al reportarlo al gerente del departamento, recibió una respuesta desalentadora que sugería que era ella quien debía evitar provocar tales insinuaciones, dado el valor que Marco representaba para el hotel. Adriana se enfrentó a un dilema: terminar sus prácticas profesionalmente o aceptar un cambio de área ofrecido por el hotel como solución temporal. La falta de apoyo y comprensión por parte de la administración del hotel la llevó a contactar a la universidad y a otro supervisor del hotel en busca de soluciones. La intervención de la universidad condujo a una reunión con los implicados y las autoridades universitarias, donde se acordó cambiar a Adriana de área y sancionar a Marco, aunque el hotel no consideró la denuncia de Adriana como una falta grave. Finalmente, la universidad decidió terminar su relación de prácticas con el Hotel Luna Nueva y suspendió futuras colaboraciones.

Personas involucradas.

Adriana. Practicante en el Hotel Luna Nueva, víctima de acoso.

Marco. Superior de Adriana, acusado de acosarla.

Gerente de recepción. Primer punto de contacto de Adriana para reportar el acoso, quien desestimó la gravedad de la situación. Universidad de Hospitalidad. Institución que facilitó la práctica de Adriana.

Otro supervisor del hotel. Persona que ofreció apoyo a Adriana buscando una solución al problema.

Autoridades universitarias. Representantes de la universidad que intervinieron directamente en el caso.

Este caso presenta varios dilemas éticos relacionados con el acoso en el lugar de trabajo, la responsabilidad de los empleadores frente a denuncias de acoso, y el equilibrio entre el valor de un empleado para la empresa y el respeto a la dignidad y derechos de los practicantes. Además, se cuestiona la efectividad de los códigos de ética empresarial y su aplicación en situaciones de conflicto.

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 central en el caso del Hotel Luna Nueva involucra múltiples capas de responsabilidad y decisiones morales que afectan a todos los involucrados, principalmente a Adriana y a la institución del hotel, incluida su gestión y políticas de recursos humanos. Aquí desglosamos los principales dilemas éticos y conflictos:

Responsabilidad de los empleadores frente al acoso. El caso plantea un dilema ético sobre cómo deben responder los empleadores cuando se enfrentan a denuncias de acoso dentro de su organización. En este contexto, el gerente de recepción decide desestimar la gravedad del acoso sufrido por Adriana, sugiriendo implícitamente que el valor de Marco para el hotel supera el bienestar y la seguridad de Adriana. Esto plantea preguntas éticas sobre el valor que las organizaciones asignan a sus empleados y las implicaciones de subordinar la dignidad humana y la justicia al beneficio organizacional.

Equilibrio entre el valor de un empleado y el respeto a la dignidad. Este dilema se centra en cómo equilibrar el valor percibido de un empleado para la empresa (en este caso, Marco) con el respeto a la dignidad y derechos de otros empleados (Adriana). La decisión del gerente de recepción de proteger a Marco a expensas de Adriana ilustra un conflicto ético donde se priorizan las contribuciones laborales de un individuo sobre los principios éticos fundamentales de respeto y protección contra el acoso.

Efectividad y aplicación de los códigos de ética empresarial. Aunque no se menciona específicamente, el trasfondo del caso sugiere que el hotel puede tener un código de ética empresarial. Sin embargo, la forma en que se maneja la situación de Adriana pone en tela de juicio la efectividad de dicho código y su aplicación en situaciones de conflicto. Este dilema ético aborda la brecha potencial entre las políticas escritas y las prácticas organizacionales, destacando la importancia de no solo tener políticas éticas sino también asegurar su cumplimiento efectivo.

La respuesta institucional ante el acoso. La universidad decide terminar su relación de prácticas con el Hotel Luna Nueva como respuesta a la situación. Esto plantea dilemas éticos adicionales sobre la responsabilidad de las instituciones educativas en proteger a sus estudiantes y la efectividad de tales medidas punitivas como forma de promover entornos de trabajo más seguros y éticos.

El caso del Hotel Luna Nueva destaca la complejidad de los dilemas éticos en la gestión de recursos humanos y la importancia de una toma de decisiones ética y responsable en el ámbito laboral, especialmente en situaciones que involucran acoso y la protección de los derechos y el bienestar de los empleados.

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 y decisiones tomadas por las personas involucradas en el caso del Hotel Luna Nueva han jugado un papel crucial en el desarrollo y la profundización del dilema ético presentado. A continuación, se describen las principales acciones o decisiones y su contribución al dilema:

Acciones de Marco (Superior de Adriana). Marco, el superior de Adriana, inició el dilema al acosar a Adriana. Su comportamiento inapropiado y continuo acoso, incluso después de que Adriana expresara su incomodidad, es la causa raíz del conflicto ético. Estas acciones violan los principios básicos de respeto y seguridad en el lugar de trabajo.

Respuesta del gerente de recepción. Al recibir la queja de Adriana, el gerente de recepción optó por minimizar la gravedad del acoso y sugerir que Adriana era de alguna manera responsable de provocar dichas insinuaciones. Esta decisión contribuye significativamente al dilema ético al no solo fallar en proporcionar un apoyo adecuado a la víctima, sino también al enviar un mensaje de que el bienestar de los empleados es secundario frente al valor percibido de otros empleados para la empresa.

Decisión de la administración del hotel. La administración del hotel ofreció a Adriana cambiar de área como solución temporal al problema. Aunque esta acción puede parecer un intento de resolver el dilema, también evade abordar el problema subyacente de acoso y no sanciona adecuadamente a Marco. Esta decisión contribuye al dilema ético al tratar los síntomas del problema en lugar de sus causas, perpetuando potencialmente un ambiente de trabajo inseguro.

Acciones de la Universidad de Hospitalidad. La universidad intervino después de ser contactada por Adriana, intentando abordar la situación al comunicarse con el área de recursos humanos del hotel y eventualmente asistir a una reunión en el hotel con Adriana y las partes involucradas. La decisión de la universidad de terminar la relación de prácticas con el Hotel Luna Nueva y suspender futuras colaboraciones representa un intento de actuar éticamente en interés de proteger a sus estudiantes. Sin embargo, este enfoque también plantea dilemas adicionales sobre cómo las instituciones educativas deben navegar relaciones con organizaciones externas y defender los derechos y la seguridad de sus estudiantes en entornos de práctica.

Cada una de estas acciones ha contribuido al desarrollo del dilema ético de diferentes maneras, desde el inicio del acoso hasta los intentos de resolución que no abordan adecuadamente la gravedad de la situación. La falta de una respuesta efectiva y éticamente responsable al acoso, combinada con decisiones que parecen priorizar intereses institucionales o individuales por encima del bienestar y la seguridad de los empleados, subraya la importancia de una toma de decisiones ética y principios de responsabilidad en el manejo de conflictos en el lugar de trabajo.

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 derivadas de las acciones y decisiones en el caso del Hotel Luna Nueva abarcan tanto impactos personales como institucionales, afectando a los individuos directamente involucrados y posiblemente influyendo en la percepción y las políticas de las instituciones relacionadas. A continuación, se detallan algunas de estas consecuencias:

Impacto en Adriana. Estrés emocional y psicológico. El acoso y la falta de apoyo adecuado han podido causar un daño significativo a la salud mental y emocional de Adriana, afectando su bienestar general y su desempeño académico y profesional.

Disrupción de su educación y carrera profesional: La necesidad de terminar sus prácticas profesionalmente y el cambio forzoso de área pueden haber alterado sus planes de carrera y educativos, limitando su experiencia en el área de su interés inicial.

Impacto en Marco. Sanción disciplinaria. Aunque el caso menciona una sanción hacia Marco, la naturaleza exacta y la severidad de esta no están claras, lo que podría llevar a cuestionamientos sobre la efectividad de las medidas disciplinarias en el hotel.

Impacto en el Hotel Luna Nueva. Reputación institucional. El manejo inadecuado del caso de acoso y la decisión de proteger a un empleado valorado a expensas de la seguridad y el bienestar de una practicante pueden dañar la reputación del hotel ante los ojos del público, potenciales empleados y socios.

Relaciones con instituciones educativas. La decisión de la universidad de terminar la relación de prácticas y suspender futuras colaboraciones afecta directamente la capacidad del hotel para acceder a talentos emergentes y potencialmente impacta sus relaciones con otras instituciones educativas.

Clima laboral y cultura organizacional. Este incidente podría contribuir a un clima laboral donde el acoso no se toma seriamente, afectando negativamente la moral del personal y potencialmente permitiendo que comportamientos similares se repitan sin consecuencias significativas.

Impacto en la Universidad de Hospitalidad. Reevaluación de asociaciones externas. La universidad puede necesitar revisar y posiblemente endurecer sus criterios para establecer y mantener relaciones de prácticas con empresas externas, asegurando así que sus estudiantes estén protegidos y apoyados adecuadamente. **Reputación académica:** La acción decisiva de la universidad en apoyo de Adriana

podría mejorar su reputación por priorizar el bienestar de sus estudiantes sobre las relaciones corporativas, aunque también podría enfrentar críticas si se percibe que no protegió adecuadamente a sus estudiantes desde el principio. Impacto en otros estudiantes y empleados.

Percepción del acoso y seguridad en el trabajo. Este caso podría influir en cómo otros estudiantes y empleados perciben la seguridad y el respeto en el lugar de trabajo, posiblemente generando miedo o reticencia a reportar incidentes similares.

Confianza en las instituciones. La respuesta de la universidad y del hotel a este incidente puede afectar la confianza que otros estudiantes y empleados tienen en estas instituciones para protegerlos y apoyarlos en situaciones similares.

Las consecuencias de este caso son multifacéticas, afectando el bienestar individual de los involucrados, la dinámica interna del hotel, y las relaciones institucionales entre el hotel y la universidad, así como posiblemente afectando la cultura organizacional y las políticas relacionadas con el acoso en ambas instituciones.

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. ¿Hasta qué punto son responsables las organizaciones de garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso para todos sus empleados, incluidos los practicantes?
2. ¿Cómo deberían las empresas equilibrar la contribución de un empleado al éxito organizacional con las acusaciones serias de comportamiento indebido?
3. ¿Son efectivos los códigos de ética empresarial y las políticas de conducta si no se aplican consistentemente a todos los niveles de la organización?
4. En casos de acoso, ¿qué medidas concretas deberían tomar las organizaciones para asegurar que sus políticas se traduzcan en acciones efectivas?
5. ¿Qué responsabilidades tienen las instituciones educativas para proteger a sus estudiantes de situaciones de acoso en entornos de práctica profesional?
6. ¿Cómo pueden las instituciones mejorar su respuesta a las denuncias de acoso para evitar daños a la reputación y garantizar la seguridad de todos los implicados?

7. ¿De qué manera el acoso laboral afecta no solo al bienestar emocional y psicológico del empleado afectado, sino también al clima laboral y la cultura organizacional en general?
8. Considerando el caso de Adriana, ¿cuál es el impacto a largo plazo del acoso y la insatisfacción con las respuestas institucionales en la trayectoria profesional y la vida personal de las víctimas?
9. Ante un dilema ético como el presentado, ¿cómo pueden los líderes y gerentes tomar decisiones que reflejen tanto la integridad personal como los valores organizacionales?
10. ¿Qué estrategias pueden implementar las organizaciones para fomentar un entorno donde los empleados se sientan seguros y respaldados al reportar incidentes de acoso?
11. Analizando el caso, ¿cuáles son las consecuencias a largo plazo de manejar inadecuadamente las denuncias de acoso para los individuos y la organización?
12. ¿Qué cambios estructurales y culturales deben considerarse para prevenir situaciones similares en el futuro?

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 contexto del caso del Hotel Luna Nueva se refiere a la capacidad de entender y evaluar las dimensiones morales y éticas implicadas en las decisiones y acciones de los individuos y las instituciones involucradas. A continuación, se desarrollan los componentes esenciales de este proceso:

Conciencia individual y social. Implica reconocer el impacto personal y colectivo de nuestras acciones y decisiones. En el caso de Adriana, es fundamental que tanto ella como los demás involucrados comprendan cómo el acoso y su manejo afectan no solo a la víctima sino también al clima laboral y la cultura organizacional.

Comprensión de la ley natural. Se refiere a la apreciación de los derechos inherentes de todos los individuos al respeto, la dignidad y la seguridad. Este principio subraya la inadecuación de las respuestas dadas por el hotel y la necesidad de proteger a todos los empleados y practicantes contra el acoso.

Adhesión a normas morales. Destaca la importancia de seguir conductas que estén alineadas con los estándares éticos universalmente aceptados, como el respeto mutuo y la no discriminación. La falta de una acción apropiada y justa en respuesta al acoso de Adriana refleja una violación de estas normas.

Aplicación de principios éticos. Involucra la utilización de principios éticos fundamentales, como la justicia, la equidad y la responsabilidad, para guiar las decisiones y acciones. La decisión del hotel de proteger a un empleado a costa de otro plantea cuestiones sobre la justicia y la equidad en el tratamiento de los empleados.

Incorporación de valores y virtudes. Hace hincapié en la importancia de integrar valores como la integridad, la honestidad y la compasión en la toma de decisiones. La respuesta de la universidad, centrada en proteger a Adriana y a futuros estudiantes, refleja una adhesión a estos valores.

Orientación proporcionada por códigos de ética. Resalta la función de los códigos de ética corporativos y profesionales como guías para la conducta adecuada. La discrepancia entre las políticas declaradas del hotel y sus acciones en este caso señala la necesidad de una alineación más estrecha entre los códigos de ética y la práctica real.

El discernimiento ético en el caso del Hotel Luna Nueva implica una reflexión profunda y una evaluación crítica de cómo las decisiones y acciones individuales e institucionales se alinean o desvían de principios éticos fundamentales. Este análisis resalta la importancia de una cultura organizacional y unas políticas que no solo proclamen valores éticos, sino que también los incorporen de manera efectiva en la toma de decisiones y en la resolución de dilemas éticos.

RESOLUCIÓN

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

200-300 palabras

Acción inmediata en el caso de Adriana. Adriana debe ser reubicada permanentemente a un departamento donde no solo se sienta segura, sino que también pueda prosperar profesionalmente. Proporcionar a Adriana acceso a consejería psicológica para manejar el estrés emocional y psicológico resultante del acoso.

Sanciones y medidas disciplinarias. Implementar una sanción disciplinaria clara y contundente a Marco que podría incluir la suspensión o el despido, dependiendo de las políticas del hotel y la gravedad de la conducta.

Evaluar y posiblemente sancionar al gerente de recepción por su manejo inadecuado de la queja inicial, que exacerbó la situación. Reformas institucionales. Realizar una auditoría completa de las políticas de acoso sexual y ética laboral del hotel para asegurar que sean claras, rigurosas y aplicables. Implementar programas regulares de formación sobre acoso sexual y ética laboral para todos los empleados, incluyendo la gestión, para fomentar un ambiente de trabajo respetuoso y seguro. Establecer un comité de ética con representantes de diversos departamentos para revisar y responder a las quejas éticas de manera justa y transparente.

Mejoras en las colaboraciones educativas. Trabajar en conjunto con instituciones educativas para garantizar que las prácticas profesionales ofrecidas cumplen con estándares éticos y proporcionan un ambiente seguro y enriquecedor para los estudiantes. Establecer mecanismos claros y directos para que los practicantes informen problemas y reciban apoyo inmediato.

Evaluación y seguimiento. Realizar evaluaciones regulares del ambiente laboral para monitorear el progreso en la cultura organizacional y la seguridad en el lugar de trabajo.

Retroalimentación de empleados y practicantes: Establecer canales de retroalimentación abiertos y seguros para que empleados y practicantes puedan reportar sus experiencias y sugerencias para mejoras.

Esta resolución busca no solo atender el caso específico de Adriana de manera justa y comprensiva, sino también prevenir futuros incidentes mediante la mejora de las políticas y prácticas organizacionales, reforzando así el compromiso ético del hotel y protegiendo el bienestar de todos los empleados y 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

El caso del Hotel Luna Nueva analizado desde la perspectiva del ADN Anáhuac ofrece una oportunidad para aplicar principios educativos y éticos a situaciones complejas en el ámbito profesional. Uno de los pilares del ADN Anáhuac es el Ser Universitario, que enfatiza la importancia de aplicar la excelencia académica tanto en el ámbito profesional como personal. Esto implica preparar a los estudiantes no solo en habilidades técnicas sino también en manejo de situaciones éticas, como el acoso, educándolos sobre sus derechos y cómo abogar por ellos.

La Antropología Fundamental, otro componente clave, subraya la importancia de ver al ser humano como un ente integral con dignidad inherente. En el contexto del hotel, esto debería haberse reflejado en una respuesta al acoso que respetase la dignidad de Adriana, tratando su caso con la seriedad que requería y asegurando un trato justo para todos los empleados.

En términos de ética, es crucial adherirse a principios morales universales, como la justicia y la equidad. La situación de Adriana exigía una respuesta justa, asegurando que las acciones contra Marco fuesen apropiadas y que las políticas del hotel se aplicasen de manera consistente y equitativa para proteger a todos los empleados.

El liderazgo y desarrollo personal es fundamental para formar líderes que puedan influir positivamente en sus comunidades. Los líderes del hotel, incluido el gerente de recepción, debieron demostrar un liderazgo ético ejemplar en la gestión del caso de Adriana, proporcionando un modelo de integridad y responsabilidad.

El Humanismo Clásico y Contemporáneo valora el desarrollo pleno del ser humano dentro de una comunidad. La cultura organizacional del hotel debería reflejar un respeto por cada empleado y practicante, promoviendo un ambiente de trabajo que sea seguro y estimulante para todos.

El componente de Liderazgo y Equipos de Alto Desempeño implica alcanzar metas organizacionales de manera ética, respetando los derechos y bienestar de los miembros del equipo, y creando políticas efectivas contra el acoso que se implementen adecuadamente.

La Persona y Trascendencia reconoce la importancia de la búsqueda de significado y propósito por parte de cada individuo. Adriana debería recibir apoyo necesario para superar el trauma del acoso y continuar su desarrollo profesional en un ambiente más seguro.

Finalmente, el Bloque Electivo Anáhuac podría incluir cursos especializados en gestión ética de recursos humanos, resolución de conflictos o derechos laborales, preparando a los estudiantes para manejar situaciones como la vivida por Adriana de manera efectiva y ética.

En conclusión, al ver el caso del Hotel Luna Nueva a través del prisma del ADN Anáhuac, se resalta la necesidad de integrar principios éticos y educativos tanto en la formación académica de los estudiantes como en las prácticas organizacionales, para asegurar un entorno de trabajo que respete la dignidad humana y fomente un ambiente ético y seguro.

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

Este análisis del caso del Hotel Luna Nueva revela varias dimensiones críticas que merecen atención adicional. Primero, es fundamental considerar el impacto del entorno cultural y las normas sociales en la percepción y el manejo del acoso. La respuesta inicial del hotel hacia la situación de Adriana sugiere una posible subestimación del acoso como problema serio, lo cual puede ser reflejo de una cultura organizacional más amplia donde prevalecen actitudes tradicionales o desactualizadas respecto a las dinámicas de género y poder en el lugar de trabajo.

Además, este caso ilustra la importancia crítica de la comunicación dentro de las organizaciones. La falta de canales efectivos para que los empleados expresen sus preocupaciones y busquen ayuda puede llevar a situaciones donde problemas serios, como el acoso, no se manejan con la rapidez o seriedad que requieren.

Implementar sistemas robustos de reporte y respuesta no solo es una necesidad ética, sino también una práctica empresarial que puede prevenir daños a la integridad personal y la reputación organizacional.

Otro aspecto relevante es la responsabilidad de las instituciones educativas en la preparación de sus estudiantes para enfrentar desafíos éticos en el ámbito profesional. La universidad jugó un papel crucial al intervenir en el caso de Adriana, pero este incidente también plantea preguntas sobre cómo las instituciones educativas pueden mejorar su preparación y apoyo a los estudiantes en situaciones de prácticas profesionales. Esto podría incluir la formación en derechos laborales, estrategias de negociación, y el manejo de conflictos interpersonales, equipando a los estudiantes con herramientas no solo para avanzar en sus carreras, sino también para defender sus derechos y bienestar.

Finalmente, el caso destaca la necesidad de una evaluación continua de las políticas y prácticas relacionadas con el acoso en todas las organizaciones. Aunque el hotel eventualmente tomó medidas para abordar el problema, la situación de Adriana subraya la importancia de no solo tener políticas escritas, sino de garantizar su implementación efectiva y su adaptación a las cambiantes dinámicas sociales y legales. La evaluación periódica de estas políticas, junto con la formación continua sobre ética y derechos en el lugar de trabajo, son esenciales para mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos los empleados.

En conclusión, el caso del Hotel Luna Nueva ofrece lecciones valiosas sobre la gestión de dilemas éticos en el entorno laboral y resalta la interacción compleja entre cultura organizacional, políticas institucionales y responsabilidad personal e institucional en la creación de un ambiente de trabajo ético y seguro. Estas observaciones adicionales no solo profundizan nuestra comprensión del caso, sino que también proporcionan pautas para futuras acciones y reformas en contextos similares.

PREGUNTAS DEL CASO

1 ¿Cuál es la responsabilidad ética de los gerentes al recibir denuncias de acoso dentro de su equipo?

- a. Ignorar la denuncia hasta que se reciban múltiples reportes para evitar acciones precipitadas.
- b. Minimizar la situación para mantener la moral del equipo.
- c. Investigar de manera inmediata y asegurar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.
- a. Delegar la responsabilidad de la investigación a otro equipo para evitar conflictos de interés.

2 ¿Cómo debe una organización equilibrar el valor de un empleado contra las denuncias serias de comportamiento inapropiado?

- a. Proteger al empleado valioso para mantener la productividad de la organización.
- b. Evaluar las contribuciones del empleado pero priorizar una investigación justa y objetiva.
- c. Ignorar las denuncias si el empleado tiene un alto rendimiento.
- d. Sancionar automáticamente al empleado para evitar problemas legales.

3 ¿En qué medida los códigos de ética empresariales son efectivos si no se implementan consistentemente?

- a. Son completamente efectivos siempre que estén bien escritos.
- b. No son efectivos; los códigos de ética son solo para mostrar.
- c. Son moderadamente efectivos, pero dependen mucho del liderazgo para su implementación.
- d. No tienen ningún efecto sobre el comportamiento de los empleados.

4 ¿Qué pasos concretos debe tomar una empresa cuando se enfrenta a un caso de acoso para asegurar que sus políticas se apliquen efectivamente?

- a. Realizar una revisión superficial de las políticas y continuar con las operaciones normales.
- b. Implementar formación obligatoria sobre acoso para el empleado acusado solamente.
- c. Organizar sesiones informativas generales sobre el tema sin cambios específicos en las políticas.
- d. Investigar a fondo el incidente, tomar medidas disciplinarias adecuadas y revisar las políticas existentes para prevenir futuros casos.

5 ¿Qué obligaciones tienen las instituciones educativas para proteger a sus estudiantes de situaciones de acoso en entornos de práctica?

- a. Las instituciones deben garantizar un entorno completamente libre de riesgos antes de enviar a los estudiantes a prácticas.
- b. Las instituciones no tienen responsabilidad una vez que los estudiantes están en sus prácticas.
- c. Las instituciones deben establecer protocolos claros de comunicación y seguimiento para proteger a los estudiantes.
- d. Basta con informar a los estudiantes sobre los posibles riesgos sin necesidad de medidas adicionales.

6 ¿Cómo pueden mejorar las instituciones su respuesta a las denuncias de acoso para proteger su reputación y garantizar la seguridad de todos los involucrados?

- a. Limitando la información divulgada sobre incidentes de acoso para proteger la reputación de la institución.
- b. Ignorando las quejas menores para evitar escándalos.
- c. Implementando procesos transparentes y rápidos de investigación y resolución.
- d. Sancionando solo en casos extremos para evitar la pérdida de personal valioso.

7 ¿De qué manera afecta el acoso laboral al clima y la cultura organizacional en general?

- a. Generalmente no tiene un impacto significativo si se maneja discretamente.
- b. Puede deteriorar la moral y reducir la productividad al crear un ambiente de trabajo hostil.
- c. Mejora el rendimiento al aumentar la competitividad entre los empleados.
- d. No afecta a quienes no están directamente involucrados en el incidente.

8 Considerando el impacto a largo plazo del acoso, ¿cómo pueden afectar las respuestas institucionales a la trayectoria profesional y personal de las víctimas?

- a. Las respuestas institucionales no suelen tener un impacto significativo en las víctimas.
- b. Pueden afectar negativamente si la institución no actúa de manera decisiva y de apoyo.
- c. Siempre resultan en una mejora de la situación, independientemente de la acción específica.
- d. Solo son relevantes si la víctima decide llevar el caso a los tribunales.

9 ¿Cómo pueden los líderes tomar decisiones que reflejen tanto la integridad personal como los valores organizacionales en situaciones éticamente complejas?

- a. Siguiendo estrictamente las políticas sin considerar el contexto específico.
- b. Priorizando los resultados a corto plazo sobre las consideraciones éticas.
- c. Basando sus decisiones en una combinación de políticas, valores y un fuerte sentido de justicia personal.
- d. Delegando la toma de decisiones a un comité externo para evitar sesgos.

10 ¿Qué estrategias pueden implementar las organizaciones para crear un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan seguros al reportar incidentes?

- a. Limitar los reportes a incidentes muy graves para evitar falsas acusaciones.
- b. Establecer y comunicar claramente un proceso confidencial y accesible de denuncia.
- c. Incentivar a los empleados a resolver conflictos entre ellos sin intervención administrativa.
- d. Imponer sanciones severas por cualquier queja para disuadir las denuncias.

11 ¿Qué cambios estructurales y culturales deben considerarse para prevenir el acoso y situaciones similares en el futuro?

- a. Aumentar el número de regulaciones sin cambiar la cultura subyacente.
- b. Imponer sanciones más severas sin revisar las políticas actuales.
- c. Integrar la educación sobre acoso en la formación continua y fortalecer las políticas de denuncia y respuesta.
- d. No realizar cambios estructurales, solo enfocarse en casos individuales cuando surjan.

12 ¿Cómo debe una organización responder cuando las medidas disciplinarias internas no parecen suficientes para abordar problemas serios como el acoso?

- a. Continuar aplicando las mismas medidas esperando diferentes resultados.
- b. Revisar y ajustar las políticas internas para asegurar que sean efectivas y disuasorias.
- c. Delegar la responsabilidad a las autoridades externas sin revisión interna.
- d. Minimizar la publicidad de tales incidentes para proteger la imagen de la organización.

13 ¿De qué manera la falta de apoyo adecuado a las víctimas de acoso puede impactar su salud mental y desempeño profesional?

- a. No tiene un impacto significativo ya que las cuestiones profesionales y personales son independientes.
- b. Puede llevar a una disminución de la moral, la productividad y posiblemente resultar en la salida de la víctima de la organización.
- c. Generalmente resulta en un aumento de la resiliencia personal y profesional.
- d. Las víctimas típicamente no necesitan apoyo si el incidente es manejado rápidamente.

14 ¿Qué responsabilidades adicionales tienen los hoteles y otras instituciones que ofrecen prácticas para garantizar un entorno seguro y ético?

- a. Ofrecer una orientación inicial sobre las políticas del lugar y luego dejar que los practicantes se manejen por sí mismos.
- b. Asegurar que existan políticas claras y mecanismos de denuncia accesibles específicamente diseñados para practicantes.
- c. Limitar las interacciones entre los practicantes y el personal permanente para reducir riesgos.
- d. Centrarse únicamente en la experiencia práctica sin preocuparse por el ambiente general.

15 ¿Cómo afecta la percepción de inacción o respuestas inadecuadas ante el acoso a la moral y motivación de otros empleados?

- a. No afecta, ya que los otros empleados no están directamente involucrados.
- b. Mejora la moral porque los empleados ven que se evitan conflictos mayores.
- c. Puede disminuir significativamente la moral y la motivación, creando un clima de trabajo de desconfianza y miedo.
- d. Tiene un impacto mínimo siempre que la productividad general no se vea afectada.

16 ¿Cuál debería ser el papel de los códigos de ética en la formación y educación continuas de los empleados?

- Deberían ser mencionados una vez durante la inducción y luego asumir que todos los empleados los seguirán.
- Usarlos como una herramienta central en la formación continua para reforzar la cultura ética de la organización.
- Considerarlos solo en situaciones de crisis o cuando surge un problema legal.
- Tratarlos como una formalidad sin aplicarlos en la práctica diaria.

17 ¿En qué medida las consecuencias del acoso afectan las relaciones entre instituciones educativas y empresas que ofrecen prácticas profesionales?

- No tienen impacto significativo, ya que las instituciones educativas rara vez siguen el trato que sus estudiantes reciben.
- Pueden deteriorar gravemente estas relaciones si las empresas no manejan adecuadamente tales situaciones.
- Sólo afectan a las instituciones educativas pequeñas o menos conocidas.
- Las relaciones solo se ven afectadas si hay una repercusión mediática.

18 ¿Qué consideraciones éticas deben guiar la decisión de terminar una relación de colaboración después de un incidente de acoso?

- La decisión debe basarse únicamente en los costos financieros de terminar la colaboración.
- Considerar tanto el bienestar de los estudiantes como la responsabilidad de la empresa para garantizar un entorno seguro.
- Terminar la relación inmediatamente sin buscar un proceso de resolución.
- Mantener la relación independientemente de los incidentes para evitar la interrupción de las prácticas.

19 ¿Cómo pueden las empresas y las instituciones educativas trabajar juntas para fortalecer las políticas de protección para los practicantes?

- a. Las empresas deben dictar todas las políticas sin la intervención de las instituciones educativas.
- b. Las instituciones educativas deben tener el control total y la supervisión de los practicantes en todo momento.
- c. Desarrollar acuerdos de colaboración que incluyan protocolos claros y mecanismos de rendición de cuentas mutuos.
- d. Limitar la comunicación al mínimo necesario para reducir la carga administrativa.

20 ¿De qué manera debería un hotel revisar y posiblemente cambiar su cultura organizacional tras un incidente de acoso para mejorar el ambiente laboral?

- a. Ignorar el incidente para evitar el escándalo y mantener el status quo.
- b. Realizar cambios cosméticos en las políticas sin abordar las causas subyacentes.
- c. Implementar un cambio profundo que incluya formación, revisión de políticas y una campaña de concienciación.
- d. Dejar que el departamento de recursos humanos maneje el incidente de forma aislada.