



Anáhuac
México

Caso de ética

Inclusividad y conducta profesional en mesas de negociación

Autores: Adrián Chacón Peña, Selene Rocío Gaxiola Laso, Fernando Galindo Cruz y Juan Manuel Palomares Cantero

DAFI
Dirección Académica
de Formación Integral

MÉTODO DE ANÁLISIS DE CASO ANÁHUAC

El método de análisis de caso Anáhuac ha sido desarrollado para proporcionar a los estudiantes una herramienta integral que facilite la comprensión y resolución de dilemas éticos complejos en diversos contextos. Este enfoque estructurado permite una evaluación profunda y crítica de los problemas, fomentando la aplicación de principios éticos y morales que son fundamentales en la formación integral que ofrece la Universidad Anáhuac.

El análisis de casos en esta metodología sigue un esquema detallado que comienza con la descripción del contexto del caso. Esto implica comprender el entorno completo en el que se desarrolla, incluyendo la empresa, organización o institución relevante, la cultura organizacional, las partes involucradas y los valores fundamentales en juego. Esta etapa proporciona una comprensión profunda del contexto en el que se desarrolla el dilema ético.

A continuación, se identifican de manera clara y precisa los dilemas éticos presentes, considerando conflictos de intereses, decisiones con repercusiones significativas y situaciones donde los valores éticos fundamentales puedan entrar en conflicto. Este proceso de identificación y análisis de dilemas éticos permite una comprensión más profunda de las complejidades éticas del caso.

El análisis de la verdad es una etapa crucial, donde se define y evalúa este concepto, enfatizando la búsqueda constante y comprometida de la verdad basada en conocimiento sólido, evidencias y datos verificables. Se examina críticamente la información disponible en el caso, evaluando su validez y fiabilidad para asegurar que las conclusiones estén basadas en hechos comprobables y bien documentados.

La consideración de la persona se enfoca en el reconocimiento y respeto de la dignidad intrínseca de cada individuo involucrado. Se asegura que las decisiones tomadas respeten la dignidad y los derechos de todas las partes, integrando este principio en el ADN Anáhuac y destacando su relevancia en el contexto del caso.

La evaluación del bien establece un marco ético coherente con los valores fundamentales del ADN Anáhuac, como justicia, honestidad, responsabilidad, equidad y respeto por la dignidad humana. Se consideran la ley natural y las normas morales universales, incorporando principios éticos clave para guiar las decisiones hacia el bien común.

La reflexión sobre el sentido implica buscar el propósito último de las acciones individuales y colectivas. Se reflexiona sobre cómo las decisiones y acciones contribuyen a un sentido de propósito y significado más amplio, tanto para los individuos como para la organización y la sociedad en general.

Este ejercicio favorece la reflexión ética, un componente esencial de la formación integral Anáhuac, y promueve la razón abierta, invitando a los estudiantes a considerar diversas perspectivas y enfoques en la búsqueda de soluciones justas y equitativas. De esta manera, el método de análisis de caso Anáhuac no solo desarrolla habilidades críticas y analíticas, sino que también fortalece el compromiso de los estudiantes con la ética y la integridad en su vida profesional y personal, preparando a los futuros líderes para tomar decisiones bien fundamentadas y éticamente responsables.

Dr. Juan Manuel Palomares Cantero
Coordinador de Ética
Dirección Académica de Formación Integral

DESCUBRE TU
ADN
Anáhuac

**ANÁHUAC
MÉXICO**



Informes:


Luz María Flores
Tel.: 55 56 27 02 10 ext. 8507
luzmaria.flores@anahuac.mx
anahuac.mx/mexico

DAFI
Dirección Académica
de Formación Integral

**Bloque Electivo de
Formación integral**

El camino hacia tu desarrollo personal,
intelectual, social y espiritual.
Materias y talleres
6 y 3 créditos

**LÍDERES
DE ACCIÓN
POSITIVA**



Contexto del caso de estudio	5
Identificación de dilemas éticos	6
Marco ético y valores fundamentales	7
Análisis de impacto	8
Consideración de las partes involucradas	10
Ética organizacional	11
Ética personal y profesional	12
Normativas y leyes aplicables	13
Reflexión y autocrítica	15
Propuestas de solución o acción	16
Preguntas sobre el caso	17

Caso: Inclusividad y conducta profesional en mesas de negociación

CONTEXTO DEL CASO DE ESTUDIO

La descripción del caso implica comprender el entorno completo en el que se desarrolla, lo que abarca la empresa, organización o institución relevante, la cultura organizacional, las partes involucradas y los valores fundamentales en juego. Esto requiere proporcionar información detallada sobre el lugar, el tiempo, las personas involucradas y las circunstancias que llevaron al dilema ético. Se debe incluir una descripción concisa pero completa de la entidad en cuestión, así como su cultura organizacional predominante. Además, es esencial identificar y describir a las partes interesadas clave, tanto dentro como fuera de la organización, y destacar los valores éticos fundamentales en juego. Este análisis proporciona una comprensión profunda del contexto en el que se desarrolla el caso ético, con una extensión recomendada de entre 300 y 500 palabras.

El caso se desarrolla en la subsidiaria mexicana de una firma global en el ramo de servicios financieros. La firma es conocida por su fuerte presencia internacional y su compromiso con altos estándares éticos y de conducta profesional. Entre sus valores fundamentales, la inclusividad ocupa un lugar destacado, y la firma se esfuerza por integrarla en todas sus operaciones y políticas de recursos humanos.

La cultura organizacional de la subsidiaria local está marcada por una estructura tradicional en las mesas de negociación, donde históricamente ha predominado una mayoría masculina. Los operadores (traders) de estas mesas están encargados de realizar transacciones financieras de gran volumen y trabajar en un ambiente altamente competitivo y a menudo estresante. La firma ha decidido reforzar su compromiso con la inclusividad contratando a una becaria para una de sus mesas de negociación más importantes, desafiando así la tradición de una fuerza laboral predominantemente masculina en este entorno específico.

La nueva becaria, una joven universitaria, es contratada para integrarse en el equipo de operadores. Su primer día de trabajo implica un entrenamiento intensivo, que incluye observar y escuchar las interacciones en las mesas de negociación. Durante este proceso, la becaria se expone a un lenguaje y comportamiento característicos del ambiente de trabajo, que incluye expresiones altisonantes, alusiones y comentarios machistas, tanto en su forma micro como macro. Este comportamiento, aunque normalizado por los operadores y sus contrapartes (brokers y clientes), resulta chocante y estresante para la becaria.

El Chief Compliance Officer (CCO) de la subsidiaria, responsable de asegurar el cumplimiento del Código de Conducta de la firma, se encuentra en una oficina cercana a las mesas de negociación. El CCO, al escuchar los gritos y el lenguaje agresivo, nota la incomodidad y confusión de la becaria. Sin embargo, decide cerrar la puerta de su oficina para continuar con una llamada, dejando momentáneamente la situación sin abordar.

Más tarde, el CCO busca a la becaria para explicarle que el comportamiento observado es una práctica común en las mesas de negociación y que no debería sorprenderse. Le asegura que, si en algún momento las groserías se dirigieran a ella personalmente, él estaría disponible para atender sus preocupaciones.

Las partes involucradas en este caso incluyen a los operadores de la mesa de negociación, la nueva becaria, el CCO y, en un sentido más amplio, la firma global y su compromiso con la inclusividad y el profesionalismo. Los valores fundamentales en juego son la inclusividad, el respeto en el lugar de trabajo, la integridad profesional y la obligación de la firma de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos sus empleados.

Este análisis proporciona un marco detallado del contexto en el que se desarrolla el dilema ético, destacando la tensión entre las prácticas tradicionales de la mesa de negociación y los valores inclusivos de la firma. La decisión del CCO y su manejo de la situación reflejan la complejidad de equilibrar la cultura organizacional existente con los estándares éticos y de conducta que la firma global promueve.

IDENTIFICACIÓN DE DILEMAS ÉTICOS

Un dilema ético es una situación en la que una persona se enfrenta a decisiones conflictivas que involucran cuestiones morales o éticas. En el contexto del caso, es crucial identificar de manera clara y precisa los dilemas éticos presentes. Esto puede incluir conflictos de intereses entre partes involucradas, decisiones con repercusiones significativas para múltiples partes interesadas, dilemas morales intrínsecos y situaciones donde los valores éticos fundamentales puedan entrar en conflicto. Este proceso de identificación y análisis de dilemas éticos proporciona una comprensión más profunda de las complejidades éticas del caso, con una extensión recomendada de entre 100 y 200 palabras.

En este caso, se identifican varios dilemas éticos. Primero, existe un conflicto entre la cultura tradicional de las mesas de negociación y el valor de la inclusividad que la firma global promueve. Los operadores utilizan un lenguaje y comportamiento que pueden ser considerados inapropiados y ofensivos, especialmente para la nueva becaria, creando un ambiente de trabajo potencialmente hostil.

Segundo, el CCO enfrenta un dilema entre mantener la norma operativa existente y la responsabilidad de garantizar un ambiente de trabajo respetuoso y seguro. Su decisión de minimizar la situación en lugar de abordar el comportamiento inapropiado directamente puede ser vista como una falta de acción en la promoción de un ambiente inclusivo.

Tercero, hay un dilema moral intrínseco en cómo se debe manejar la conducta inapropiada en un ambiente profesional. El CCO debe equilibrar el deber de proteger la integridad y reputación de la firma con la necesidad de apoyar a la becaria y cualquier otro empleado que pueda sentirse incómodo o discriminado por el comportamiento observado.

Estos dilemas éticos subrayan las complejidades de mantener valores corporativos en la práctica diaria y la necesidad de una acción clara y decisiva para resolver conflictos entre la cultura organizacional y los estándares éticos.

MARCO ÉTICO Y VALORES FUNDAMENTALES

En este apartado del análisis, se espera que se establezca y aplique un marco ético coherente con el ADN Anáhuac. Deben incluir una serie de valores fundamentales que son esenciales para nuestra institución. Estos valores incluyen: justicia, honestidad, responsabilidad, equidad y el respeto por la dignidad humana.

Estos principios éticos se integran en las bases estructurales del ADN Anáhuac y actúan como los pilares esenciales de la formación de nuestros estudiantes. Desde el 'Ser Universitario', pasando por la 'Antropología Fundamental', 'Ética', 'Humanismo Clásico y Contemporáneo', 'Persona y Trascendencia', hasta el 'Liderazgo de Acción Positiva', cada componente está diseñado para moldear el perfil del alumno y fomentar un desarrollo integral. Este enfoque asegura que la aplicación práctica de estos valores éticos no solo se limite al entorno académico, sino que también se extienda a la vida profesional, promoviendo una influencia positiva en la sociedad. Con una extensión recomendada de entre 300 y 500 palabras.

Para abordar los dilemas éticos presentados en este caso, es fundamental aplicar un marco ético coherente con el ADN Anáhuac, que se basa en una serie de valores esenciales: justicia, honestidad, responsabilidad, equidad y respeto por la dignidad humana. Estos principios son pilares fundamentales en la formación de nuestros estudiantes y guían su desarrollo tanto en el ámbito académico como en su vida profesional.

Justicia. En el contexto del caso, la justicia implica garantizar que todos los empleados, incluida la nueva becaria, sean tratados de manera equitativa y justa. Esto incluye crear un ambiente de trabajo donde se respeten los derechos y la dignidad de cada individuo. La justicia también requiere que el CCO actúe para corregir comportamientos inapropiados y promover un entorno inclusivo y respetuoso.

Honestidad. La honestidad se refleja en la transparencia y sinceridad en la comunicación. El CCO debe ser honesto con la becaria sobre los desafíos que puede enfrentar en las mesas de negociación, pero también debe ser claro en que cualquier comportamiento que infrinja el Código de Conducta será abordado. La honestidad en este contexto también implica reconocer las áreas donde la cultura organizacional necesita mejorar para alinearse con los valores de la firma.

Responsabilidad. El valor de la responsabilidad implica que todos los miembros de la organización, incluidos los operadores y el CCO, son responsables de mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. El CCO tiene la responsabilidad de asegurar que el comportamiento observado en las mesas de negociación no comprometa la integridad y los valores de la firma. Esto incluye tomar medidas proactivas para educar y sensibilizar a los empleados sobre la importancia de un lenguaje y comportamiento apropiados.

Equidad. La equidad se refiere a la necesidad de garantizar que todos los empleados, independientemente de su género, sean tratados con igualdad y respeto. La contratación de la becaria como parte de un esfuerzo por aumentar la inclusividad es un paso positivo, pero debe ir acompañado de medidas que aseguren que ella, y cualquier otro empleado, no enfrenten discriminación o trato desigual. El CCO debe promover políticas y prácticas que fomenten la equidad en todas las áreas de la organización.

Respeto por la dignidad humana. Este valor es crucial en cualquier entorno profesional. Todos los empleados tienen derecho a un ambiente de trabajo que respete su dignidad y valore su contribución. En este caso, el CCO debe reconocer y abordar el impacto negativo que el lenguaje y comportamiento de los operadores pueden tener en la becaria y en otros empleados. Fomentar un ambiente de respeto es esencial para la salud emocional y profesional de todos los miembros de la organización.

El ADN Anáhuac se integra en la formación de nuestros estudiantes a través de componentes como el 'Ser Universitario', 'Antropología Fundamental', 'Ética', 'Humanismo Clásico y Contemporáneo', 'Persona y Trascendencia' y el 'Liderazgo de Acción Positiva'. Estos componentes están diseñados para moldear el perfil del alumno y fomentar un desarrollo integral, asegurando que los valores éticos se extiendan más allá del entorno académico hacia la vida profesional, promoviendo una influencia positiva en la sociedad.

En el contexto del caso, aplicar estos principios éticos no solo ayudará a resolver los dilemas presentes, sino que también contribuirá a crear una cultura organizacional más inclusiva, justa y respetuosa, alineada con los valores fundamentales del ADN Anáhuac.

ANÁLISIS DE IMPACTO

En esta sección, se espera que se realice una evaluación exhaustiva de las acciones propuestas por las personas involucradas en el dilema ético. Se debe considerar el impacto de estas acciones en tres niveles: la empresa, la sociedad y el individuo mismo. El análisis debe abordar tanto las consecuencias a corto plazo como a largo plazo de estas acciones. El análisis debe ser completo y objetivo, identificando tanto los posibles beneficios como los riesgos y desafíos asociados con las acciones propuestas. Es importante tener en cuenta las diferentes perspectivas y considerar el panorama general al evaluar el impacto de estas acciones. Con una extensión recomendada de entre 300 y 500 palabras.

Evaluar el impacto de las acciones propuestas en el dilema ético requiere considerar tres niveles: la empresa, la sociedad y el individuo.

Impacto en la empresa.

A corto plazo, la acción inmediata del CCO al explicar a la becaria que el comportamiento observado es una práctica común en las mesas de negociación puede ayudar a mitigar su incomodidad inicial, permitiéndole continuar con su entrenamiento sin interrupciones. Esto podría evitar un conflicto

inmediato con los operadores de la mesa. Sin embargo, no abordar directamente el comportamiento inapropiado puede perpetuar una cultura organizacional que tolera el lenguaje ofensivo y las conductas inapropiadas. Esto podría disminuir la moral del equipo y afectar negativamente el bienestar de los empleados, especialmente aquellos que se sienten marginados o incómodos con tal comportamiento.

A largo plazo, implementar políticas y entrenamientos que promuevan un ambiente inclusivo y respetuoso puede mejorar la cultura organizacional, aumentando la satisfacción y retención de empleados. Esto fortalecerá la reputación de la firma como un lugar de trabajo inclusivo y ético. Sin embargo, cambiar las normas culturales y conductuales profundamente arraigadas puede ser un desafío significativo que requiere tiempo y recursos. La resistencia al cambio entre los operadores de la mesa podría complicar este proceso.

Impacto en la sociedad.

A corto plazo, la firma puede ganar reconocimiento positivo por sus esfuerzos para mejorar la inclusividad y el respeto en el lugar de trabajo. Esto podría atraer a más talentos diversos y mejorar su imagen pública. No obstante, si la situación no se maneja adecuadamente y se filtra al público, la firma podría enfrentar críticas por no mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, dañando su reputación.

A largo plazo, promover una cultura de inclusividad y respeto en el trabajo puede tener un efecto positivo en la sociedad al establecer un estándar para otras empresas. Esto podría contribuir a un cambio cultural más amplio hacia la equidad y el respeto en el lugar de trabajo. Sin embargo, la firma podría enfrentar desafíos regulatorios si no aborda adecuadamente el comportamiento inapropiado, lo que podría resultar en sanciones o multas.

Impacto en el individuo.

A corto plazo, la becaria podría sentirse apoyada al saber que puede recurrir al CCO si las groserías se dirigen a ella personalmente, brindándole un cierto grado de confort inicial en su nuevo ambiente de trabajo. Sin embargo, la explicación del CCO puede no ser suficiente para aliviar el estrés y la incomodidad de la becaria, lo que podría afectar su desempeño y bienestar emocional. Además, podría sentirse aislada si percibe que el comportamiento inapropiado es aceptado por la empresa.

A largo plazo, si la firma toma medidas proactivas para mejorar el ambiente de trabajo, la becaria y otros empleados podrían beneficiarse de un entorno más inclusivo y respetuoso, mejorando su bienestar y desarrollo profesional. No obstante, la becaria podría decidir dejar la empresa si siente que sus preocupaciones no son tomadas en serio, representando una pérdida de talento para la firma. Además, otros empleados podrían sentirse desmotivados o inseguros si no se aborda adecuadamente el comportamiento inapropiado.

Mientras las acciones inmediatas del CCO pueden proporcionar alivio temporal, es crucial que la empresa tome medidas más significativas para abordar los comportamientos inapropiados en las mesas de negociación. Esto no solo beneficiará a la firma al mejorar su cultura organizacional y su reputación, sino que también tendrá un impacto positivo en la sociedad y en el bienestar individual de sus empleados.

CONSIDERACIÓN DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

Analizar cómo las decisiones afectan a todas las partes involucradas, incluyendo empleados, clientes, accionistas, comunidades locales y el medio ambiente. Con una extensión recomendada de entre 300 y 500 palabras.

Para comprender plenamente el impacto de las decisiones tomadas en este caso, es crucial analizar cómo afectan a todas las partes involucradas, incluyendo empleados, clientes, accionistas, comunidades locales y el medio ambiente.

Los empleados son los más directamente afectados por las decisiones relacionadas con la cultura organizacional y las prácticas en las mesas de negociación. La decisión del CCO de no abordar directamente el comportamiento inapropiado puede tener varias repercusiones. La becaria puede sentirse desprotegida y desmotivada si percibe que la empresa tolera un ambiente de trabajo hostil, lo que puede afectar su rendimiento, bienestar emocional y su decisión de permanecer en la empresa a largo plazo. Por otro lado, los operadores de la mesa de negociación pueden interpretar la falta de acción del CCO como una aprobación tácita de su comportamiento, perpetuando un ambiente laboral tóxico y una falta de responsabilidad y respeto entre colegas. Además, otros empleados, especialmente aquellos que valoran la inclusividad y el respeto, pueden sentirse desmoralizados y perder confianza en la capacidad de la empresa para mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, lo que puede resultar en una disminución de la moral y aumentar la rotación de personal.

Los clientes de la firma, que pueden incluir tanto instituciones como individuos, esperan altos estándares de profesionalismo y ética de la empresa con la que hacen negocios. Si el comportamiento inapropiado en las mesas de negociación se hace público, podría afectar la percepción de la firma entre sus clientes. Esto puede llevar a una pérdida de confianza y una disminución en la lealtad del cliente, afectando potencialmente los ingresos y la sostenibilidad del negocio.

Los accionistas están interesados en la estabilidad y el crecimiento a largo plazo de la empresa. La tolerancia hacia un comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo puede llevar a problemas legales y regulatorios, lo que podría resultar en sanciones, multas y litigios costosos. Además, la publicidad negativa puede dañar la reputación de la empresa, afectando el valor de sus acciones y la confianza de los inversores. La implementación de políticas inclusivas y de respeto puede, por el contrario, mejorar la reputación de la empresa, atraer talento diverso y comprometido, y fomentar un ambiente de trabajo productivo y saludable, beneficiando a los accionistas a largo plazo.

La firma y sus empleados forman parte de la comunidad local y, como tal, sus acciones y comportamientos tienen un impacto en la percepción y bienestar de la comunidad. Un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso puede contribuir positivamente a la imagen de la firma en la comunidad, fortaleciendo relaciones y creando oportunidades de colaboración y apoyo mutuo. Por otro lado, una cultura laboral tóxica puede reflejarse negativamente en la comunidad, afectando las relaciones con otros negocios locales, instituciones educativas y organizaciones comunitarias.

Aunque el caso específico no menciona un impacto directo en el medio ambiente, es importante considerar que una cultura organizacional que valora la inclusividad y el respeto también puede extender estos valores a sus prácticas ambientales. Una empresa que se compromete con altos estándares éticos y de conducta profesional es más probable que adopte prácticas sostenibles y responsables que benefician al medio ambiente. Fomentar una cultura de responsabilidad y respeto puede llevar a una mayor conciencia y acción en torno a la sostenibilidad ambiental, reduciendo el impacto ecológico de las operaciones de la empresa.

Las decisiones tomadas en relación con la cultura organizacional y las prácticas en las mesas de negociación afectan a una amplia gama de partes interesadas. Abordar el comportamiento inapropiado y promover un ambiente inclusivo y respetuoso no solo beneficia a los empleados, sino que también fortalece la relación de la firma con sus clientes, accionistas, la comunidad local y el medio ambiente, creando una base sólida para el éxito y la sostenibilidad a largo plazo.

ÉTICA ORGANIZACIONAL

Evaluar si las acciones propuestas están alineadas con los valores éticos y la cultura organizacional de la empresa, y si promueven el bienestar general de la organización y sus partes interesadas. Con una extensión recomendada de entre 200 y 300 palabras.

Para evaluar si las acciones propuestas están alineadas con los valores éticos y la cultura organizacional de la empresa, es fundamental considerar el compromiso de la firma con la inclusividad, el respeto y la integridad profesional. La acción inmediata del CCO, al explicar a la becaria que el comportamiento observado es una práctica común en las mesas de negociación, puede parecer un intento de mitigar su incomodidad inicial. Sin embargo, al no abordar directamente el comportamiento inapropiado, se corre el riesgo de perpetuar una cultura laboral tóxica que contradice los valores fundamentales de la firma.

La cultura organizacional de la empresa, que se enorgullece de su compromiso con altos estándares éticos, requiere una acción más proactiva para alinear las prácticas diarias con sus principios declarados. Implementar políticas claras y ofrecer capacitación continua sobre conductas apropiadas y respeto en el lugar de trabajo es esencial para promover un ambiente inclusivo y seguro. Estas medidas no solo reflejarían el compromiso de la empresa con la ética organizacional, sino que también contribuirían al bienestar general de la organización y sus partes interesadas.

Además, al fomentar una cultura de respeto y responsabilidad, la empresa puede fortalecer la moral y la cohesión del equipo, lo que a su vez puede mejorar el rendimiento y la satisfacción de los empleados. Esta alineación de las acciones con los valores éticos también puede aumentar la confianza de los clientes y accionistas en la empresa, mejorando su reputación y sostenibilidad a largo plazo.

Para que las acciones propuestas estén verdaderamente alineadas con los valores éticos y la cultura organizacional de la empresa, es crucial que el CCO y la gerencia tomen medidas decisivas para erradicar el comportamiento inapropiado y promover un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. Esto no solo beneficiará a los empleados, sino que también fortalecerá la relación de la firma con sus clientes, accionistas y la comunidad en general, asegurando el bienestar y éxito a largo plazo de la organización.

ÉTICA PERSONAL Y PROFESIONAL

Considerar cómo las decisiones impactan en la integridad y la reputación personal y profesional del individuo, así como en su capacidad para actuar de acuerdo con sus propios valores éticos y morales. Con una extensión recomendada de entre 300 y 500 palabras.

La ética personal y profesional es un componente crucial al considerar el impacto de las decisiones en la integridad y la reputación de los individuos involucrados, así como en su capacidad para actuar de acuerdo con sus propios valores éticos y morales.

En este caso, el Chief Compliance Officer (CCO) enfrenta un dilema significativo. Al decidir minimizar la situación de comportamiento inapropiado en lugar de abordarla directamente, el CCO puede comprometer su propia integridad y reputación profesional. La función principal del CCO es asegurar que se cumplan los estándares éticos y de conducta de la empresa, y su decisión de no intervenir de manera inmediata puede ser vista como una falta de compromiso con estos principios. Esto puede afectar negativamente la percepción que otros empleados y partes interesadas tienen del CCO, cuestionando su capacidad para mantener un ambiente de trabajo ético y respetuoso.

Para la becaria, el impacto es igualmente significativo. Al ser expuesta a un ambiente de trabajo hostil y no recibir el apoyo adecuado del CCO, puede sentirse desprotegida y desmotivada. Esta situación puede afectar su percepción de la empresa y su carrera profesional a largo plazo. Si la becaria siente que sus valores éticos y morales no son respetados ni valorados en su lugar de trabajo, puede optar por abandonar la empresa, lo que no solo representa una pérdida de talento, sino también una experiencia negativa que podría impactar su bienestar emocional y profesional en el futuro.

Para los operadores de la mesa de negociación, la falta de acción por parte del CCO puede reforzar comportamientos inapropiados y perpetuar una cultura laboral tóxica. Estos individuos pueden ver la inacción del CCO como una validación de sus conductas, lo que no solo afecta su desarrollo profesional

y personal, sino que también puede deteriorar las relaciones laborales y la cohesión del equipo. Además, al trabajar en un ambiente donde los valores éticos son constantemente comprometidos, los operadores pueden enfrentar conflictos internos entre sus acciones y sus propios principios morales.

En términos más amplios, el impacto de estas decisiones también se extiende a la percepción pública y la reputación de la firma. La ética profesional exige que todos los empleados, especialmente aquellos en posiciones de liderazgo, actúen con integridad y responsabilidad. La reputación de la empresa puede sufrir si se percibe que tolera o ignora comportamientos inapropiados, lo que a su vez puede afectar la confianza de clientes, accionistas y la comunidad en general.

Para actuar de acuerdo con sus propios valores éticos y morales, el CCO debe considerar medidas más proactivas para abordar el comportamiento inapropiado en las mesas de negociación. Esto incluye implementar políticas claras, ofrecer capacitaciones continuas y crear canales de comunicación seguros para que los empleados puedan reportar conductas inapropiadas sin temor a represalias. Al tomar estas acciones, el CCO no solo protegerá su integridad y reputación, sino que también demostrará un compromiso genuino con los valores éticos de la empresa.

Las decisiones tomadas en este caso tienen un impacto profundo en la integridad y la reputación personal y profesional de los individuos involucrados. Al actuar de acuerdo con sus propios valores éticos y morales, los líderes de la empresa pueden fomentar un ambiente de trabajo más inclusivo y respetuoso, beneficiando no solo a los empleados, sino también a la organización en su conjunto. La capacidad de alinear las acciones con los principios éticos es fundamental para mantener la integridad y la reputación en el ámbito profesional, asegurando así el éxito y la sostenibilidad a largo plazo.

NORMATIVAS Y LEYES APLICABLES

Considerar las normativas legales y regulatorias relevantes que puedan estar involucradas en el caso, y evaluar si las acciones propuestas cumplen con estos requisitos legales. Con una extensión recomendada de entre 300 y 500 palabras.

Para evaluar las acciones propuestas en este caso, es fundamental considerar las normativas legales y regulatorias relevantes y determinar si las decisiones cumplen con estos requisitos. En el contexto de una firma global en el ramo de servicios financieros, las leyes y regulaciones relacionadas con el ambiente laboral, la igualdad de oportunidades y la conducta profesional son particularmente relevantes.

En primer lugar, es esencial considerar las leyes laborales y de igualdad de oportunidades en México. La Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establecen que todos los empleados tienen derecho a un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso. Estas leyes prohíben cualquier forma de discriminación basada en género, orientación sexual, raza, religión u otros factores, y requieren que los empleadores implementen políticas y procedimientos para prevenir y abordar estas conductas. En este caso, el comportamiento inapropiado observado en las mesas de

negociación, incluyendo expresiones altisonantes y comentarios machistas, puede constituir una forma de acoso laboral, lo cual es una violación directa de estas normativas.

Además, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su identificación, análisis y prevención, establece la obligación de los empleadores de identificar y mitigar factores de riesgo que puedan afectar el bienestar psicológico de los empleados. La exposición de la becaria a un ambiente de trabajo hostil y estresante sin intervención adecuada del CCO podría ser vista como una falla en cumplir con esta normativa, ya que la empresa tiene la responsabilidad de garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

A nivel internacional, como firma global, la empresa también debe cumplir con estándares y regulaciones como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que promueven la igualdad de oportunidades y el trato justo en el lugar de trabajo. La falta de acción del CCO para abordar el comportamiento inapropiado podría contravenir los principios de la OIT sobre la promoción de un entorno de trabajo respetuoso y libre de discriminación.

Desde una perspectiva de cumplimiento corporativo, el Código de Conducta de la empresa probablemente incluye políticas claras sobre la conducta profesional y el tratamiento respetuoso de todos los empleados. El CCO tiene la responsabilidad de asegurar que estas políticas se implementen y se cumplan. La decisión de no abordar directamente el comportamiento inapropiado podría violar las propias políticas internas de la firma, poniendo en riesgo no solo la cultura organizacional sino también la conformidad con las regulaciones de la industria.

Asimismo, es importante considerar las posibles repercusiones legales de no abordar adecuadamente el comportamiento inapropiado. La empresa podría enfrentar denuncias por acoso laboral o discriminación, lo que podría resultar en investigaciones legales, sanciones económicas y daños reputacionales. Además, las autoridades laborales pueden imponer multas y requerir medidas correctivas si se determina que la empresa no cumple con las normativas aplicables.

Las acciones propuestas en este caso deben ser cuidadosamente evaluadas para asegurar que cumplen con las normativas legales y regulatorias relevantes. Es crucial que la firma tome medidas proactivas para abordar el comportamiento inapropiado en las mesas de negociación y promover un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. Cumplir con las leyes y regulaciones aplicables no solo es una obligación legal, sino también una oportunidad para reforzar los valores éticos de la empresa y proteger el bienestar de todos sus empleados.

REFLEXIÓN Y AUTOCRÍTICA

Fomentar la reflexión crítica y la autocrítica por parte de los estudiantes, animándolos a considerar diferentes perspectivas, cuestionar suposiciones y examinar sus propios sesgos y prejuicios. Con una extensión recomendada de entre 200 y 300 palabras.

La reflexión crítica y la autocrítica son componentes esenciales para el desarrollo ético y profesional de los estudiantes. Al considerar el caso de inclusividad y conducta profesional en las mesas de negociación, es importante que los estudiantes adopten un enfoque introspectivo, cuestionando sus propias suposiciones y examinando sus sesgos y prejuicios.

Primero, los estudiantes deben reflexionar sobre sus reacciones iniciales al comportamiento descrito en el caso. ¿Sintieron empatía por la becaria? ¿Justificaron de alguna manera el comportamiento de los operadores? Esta introspección puede revelar sesgos inconscientes y ayudar a los estudiantes a entender cómo sus propias experiencias y valores influyen en su percepción de la situación.

Es crucial que los estudiantes consideren diferentes perspectivas, incluyendo la de la becaria, los operadores, el CCO y la firma global. Al ponerse en el lugar de cada parte involucrada, los estudiantes pueden desarrollar una comprensión más completa de las complejidades del dilema ético. Por ejemplo, pueden explorar las posibles motivaciones y justificaciones de los operadores para mantener un comportamiento inapropiado, así como los desafíos que enfrenta el CCO al equilibrar la cultura organizacional existente con los valores éticos de la empresa.

Cuestionar las suposiciones es otra parte vital de este proceso. Los estudiantes deben preguntarse si aceptan ciertas normas y comportamientos simplemente porque son comunes o tradicionales en un entorno específico. ¿Es justificable tolerar un lenguaje y comportamiento ofensivo en nombre de la competitividad y el éxito financiero? Este cuestionamiento puede llevar a una reevaluación de los valores y principios que consideran fundamentales en un ambiente profesional.

La autocrítica también implica reconocer y admitir errores o áreas de mejora en el propio comportamiento y pensamiento. Los estudiantes deben estar dispuestos a identificar momentos en los que podrían haber actuado de manera similar al CCO, eligiendo la conveniencia sobre la integridad, y considerar cómo podrían manejar situaciones similares de manera diferente en el futuro.

Fomentar la reflexión crítica y la autocrítica permite a los estudiantes desarrollar una mayor conciencia ética y una capacidad para tomar decisiones más informadas y equitativas. Este proceso no solo enriquece su desarrollo personal y profesional, sino que también contribuye a crear futuros líderes comprometidos con la promoción de ambientes laborales inclusivos y respetuosos.

PROPUESTAS DE SOLUCIÓN O ACCIÓN

Evaluar la calidad y viabilidad de las propuestas de solución o acción presentadas por los estudiantes, considerando su efectividad para abordar los dilemas éticos identificados en el caso. Con una extensión recomendada de entre 200 y 300 palabras.

Para evaluar la calidad y viabilidad de las propuestas de solución o acción presentadas por los estudiantes, es fundamental considerar su efectividad para abordar los dilemas éticos identificados en el caso de inclusividad y conducta profesional en las mesas de negociación.

Una propuesta efectiva debe comenzar por establecer políticas claras y estrictas contra el comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo. Esto incluye la implementación de un código de conducta que sea conocido y comprendido por todos los empleados, así como la organización de talleres y capacitaciones regulares sobre comportamiento profesional y respeto en el entorno laboral. La viabilidad de esta propuesta es alta, ya que muchas empresas ya cuentan con programas similares que pueden ser adaptados y reforzados para abordar las necesidades específicas identificadas en este caso.

Otra propuesta viable es la creación de canales de comunicación seguros y confidenciales para que los empleados puedan reportar comportamientos inapropiados sin temor a represalias. Esto podría incluir una línea directa de ética o un sistema de denuncia anónimo. La efectividad de esta solución radica en proporcionar un mecanismo de apoyo y protección para los empleados, fomentando un ambiente en el que se sientan seguros y respetados.

La inclusión de programas de mentoría y apoyo específicamente para nuevos empleados, como la becaria en este caso, también es una propuesta sólida. Asignar mentores experimentados que puedan guiar y apoyar a los nuevos empleados en su adaptación al entorno de trabajo puede reducir el estrés y la incomodidad inicial, facilitando su integración y desarrollo profesional.

Además, es crucial que el CCO y otros líderes de la empresa tomen un papel activo en la promoción de una cultura de inclusividad y respeto. Esto puede incluir su participación visible en capacitaciones y la comunicación regular de los valores y expectativas de la empresa a todos los niveles de la organización. La viabilidad de esta acción depende del compromiso y liderazgo efectivos de la alta dirección.

Las propuestas de solución o acción presentadas deben ser evaluadas no solo por su capacidad para resolver los dilemas éticos identificados, sino también por su viabilidad práctica y su potencial para generar un cambio positivo y duradero en la cultura organizacional. Las soluciones deben ser claras, implementables y sostenibles, garantizando que todos los empleados puedan trabajar en un ambiente inclusivo y respetuoso.

PREGUNTAS SOBRE EL CASO

1 ¿Cómo afecta la cultura organizacional tradicional de las mesas de negociación a la implementación de políticas de inclusividad?

- a. Facilita la integración de nuevas políticas sin resistencia.
- b. No tiene ningún efecto en la implementación de nuevas políticas.
- c. Puede generar resistencia y dificultar la integración de políticas inclusivas.
- d. Mejora automáticamente la inclusividad sin necesidad de cambios.

2 ¿Qué desafíos enfrenta la becaria en su primer día de trabajo y cómo se relacionan con la cultura existente?

- a. Se enfrenta a desafíos técnicos que no tienen relación con la cultura organizacional.
- b. Experimenta un ambiente competitivo que es común en cualquier entorno laboral.
- c. Se enfrenta a un ambiente hostil y comentarios machistas, reflejando la cultura predominante de la mesa de negociación.
- d. No enfrenta desafíos significativos debido a la inclusión efectiva en la empresa.

3 ¿Cómo debería haber actuado el CCO al notar la incomodidad de la becaria ante el comportamiento de los operadores?

- a. Debería haber cerrado la puerta de su oficina para continuar con su llamada.
- b. Debería haber esperado a que la becaria se adaptara al ambiente por sí sola.
- c. Debería haber abordado inmediatamente el comportamiento inapropiado y apoyado a la becaria.
- d. Debería haber ignorado la situación ya que es una práctica común en las mesas de negociación.

4 ¿Qué valores éticos se ven comprometidos en el comportamiento de los operadores hacia la becaria?

- Solo la competitividad en el lugar de trabajo.
- La integridad profesional, el respeto y la inclusividad.
- Ningún valor ético relevante.
- La transparencia y la honestidad en las negociaciones financieras.

5 ¿Cómo puede la empresa alinear sus prácticas diarias con sus valores declarados de inclusividad y respeto?

- No necesita cambiar nada, ya que los valores son solo una guía general.
- Implementando políticas claras y ofreciendo capacitaciones sobre conducta profesional.
- Permitiendo que cada mesa de negociación determine sus propias normas de comportamiento.
- Ignorando las quejas de los empleados y manteniendo las prácticas tradicionales.

6 ¿Cuáles son los posibles impactos a corto y largo plazo de no abordar el comportamiento inapropiado en las mesas de negociación?

- Mejoras en la moral y cohesión del equipo a corto plazo.
- Incremento en la retención de empleados a largo plazo.
- Disminución de la moral y aumento de la rotación de empleados a largo plazo.
- No hay impacto significativo a largo plazo.

7 ¿De qué manera la falta de acción del CCO puede afectar la moral y cohesión del equipo de trabajo?

- Mejora la cohesión del equipo al mantener las prácticas tradicionales.
- No tiene ningún impacto en la moral y cohesión del equipo.
- Puede disminuir la moral y cohesión del equipo, afectando el bienestar de los empleados.
- Fortalece la moral del equipo al evitar conflictos.

8 ¿Qué medidas proactivas puede tomar la empresa para prevenir futuros incidentes similares?

- No tomar ninguna medida ya que el comportamiento es una práctica común.
- Implementar programas de mentoría y capacitaciones sobre conducta profesional.
- Ignorar las preocupaciones de los empleados para evitar conflictos.
- Fomentar la competitividad a cualquier costo.

9 ¿Cómo puede la firma global asegurar que sus políticas de inclusividad sean efectivamente implementadas en todas sus subsidiarias?

- Dejar que cada subsidiaria interprete las políticas a su manera.
- Enviar memorandos periódicos sin seguimiento.
- Implementar auditorías y capacitaciones regulares en todas las subsidiarias.
- Confiar en que los empleados seguirán las políticas por su cuenta.

10 ¿Qué papel juegan las normativas legales y regulatorias en la resolución de este caso?

- Ningún papel relevante, ya que las normas internas son suficientes.
- Proporcionan un marco legal que obliga a la empresa a mantener un ambiente de trabajo respetuoso.
- Solo aplican en casos extremos de comportamiento inapropiado.
- Son irrelevantes si la empresa tiene políticas internas.

11 ¿Cómo puede la empresa fomentar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos sus empleados?

- No necesita tomar ninguna acción específica.
- Fomentando la competitividad extrema en todas las áreas.
- Implementando políticas claras, capacitaciones y mecanismos de denuncia confidenciales.
- Permitiendo que cada empleado decida sus propios límites de comportamiento.

12 ¿Cuál es el impacto potencial en la reputación de la empresa si el comportamiento inapropiado no es abordado adecuadamente?

- a. La reputación de la empresa mejorará al mantener prácticas tradicionales.
- b. No habrá impacto significativo en la reputación de la empresa.
- c. La empresa podría enfrentar críticas y daños a su reputación.
- d. La reputación solo se verá afectada positivamente.

13 ¿Qué mecanismos de denuncia confidenciales pueden implementarse para proteger a los empleados que reporten conductas inapropiadas?

- a. No implementar ningún mecanismo para evitar conflictos.
- b. Crear una línea directa de ética o un sistema de denuncia anónimo.
- c. Permitir que las denuncias se hagan solo en reuniones públicas.
- d. Ignorar las denuncias para mantener la cohesión del equipo.

14 ¿Cómo puede la empresa integrar programas de mentoría para apoyar a nuevos empleados como la becaria?

- a. No es necesario integrar programas de mentoría.
- b. Asignar mentores experimentados que guíen y apoyen a los nuevos empleados.
- c. Dejar que los nuevos empleados se adapten por sí mismos.
- d. Ofrecer mentoría solo en casos extremos.

15 ¿Qué responsabilidad tiene el CCO en asegurar el cumplimiento del Código de Conducta de la empresa?

- a. Ninguna responsabilidad significativa.
- b. La responsabilidad de asegurar que se cumplan los estándares éticos y de conducta de la empresa.
- c. Solo debe actuar en casos extremos.
- d. Delegar esta responsabilidad a los operadores.

16 ¿Cómo pueden las capacitaciones regulares sobre conducta profesional y respeto influir en la cultura organizacional?

- a. No tienen ningún efecto significativo.
- b. Refuerzan los valores éticos y mejoran el comportamiento en el lugar de trabajo.
- c. Solo aumentan los costos operativos sin beneficios.
- d. Generan resistencia entre los empleados.

17 ¿De qué manera los valores del ADN Anáhuac pueden guiar la resolución de los dilemas éticos presentados en este caso?

- a. No tienen relevancia para la resolución del caso.
- b. Proporcionan un marco ético que promueve justicia, honestidad, responsabilidad, equidad y respeto por la dignidad humana.
- c. Solo se aplican en el contexto académico.
- d. Solo afectan a los estudiantes, no a los empleados de la empresa.

18 ¿Cómo puede la empresa balancear la competitividad en las mesas de negociación con la necesidad de mantener un ambiente inclusivo y respetuoso?

- a. Fomentando la competitividad a cualquier costo.
- b. Implementando políticas que promuevan el respeto y la inclusividad sin sacrificar la competitividad.
- c. Ignorando la inclusividad para mantener la competitividad.
- d. Permitiendo que cada mesa de negociación decida sus propias normas.

19 ¿Qué consecuencias legales podría enfrentar la empresa si no aborda el comportamiento inapropiado?

- a. No enfrentará ninguna consecuencia legal.
- b. Podría enfrentar denuncias por acoso laboral o discriminación.
- c. Solo enfrentará críticas internas sin repercusiones legales.
- d. Mejorará su imagen pública.

20 ¿Cómo puede la firma global promover una cultura de inclusividad y respeto a nivel internacional en todas sus operaciones?

- a. Dejar que cada subsidiaria interprete las políticas a su manera.
- b. Enviar memorandos periódicos sin seguimiento.
- c. Implementar auditorías y capacitaciones regulares en todas las subsidiarias.
- d. Confiar en que los empleados seguirán las políticas por su cuenta.