

Ética Profesional

Guía de Trabajo



Visión

Ser una de las 10 mejores universidades privadas del Perú al año 2020, reconocidos por nuestra excelencia académica y vocación de servicio, líderes en formación integral, con perspectiva global; promoviendo la competitividad del país.

MISIÓN

Somos una universidad privada, innovadora y comprometida con el desarrollo del Perú, que se dedica a formar personas competentes, íntegras y emprendedoras, con visión internacional; para que se conviertan en ciudadanos responsables e impulsen el desarrollo de sus comunidades, impartiendo experiencias de aprendizaje vivificantes e inspiradoras; y generando una alta valoración mutua entre todos los grupos de interés.

Universidad Continental

Material publicado con fines de estudio

Código: A0185

2017



Presentación

El material está diseñado para proporcionar a los estudiantes un espacio de aprendizaje y reflexión sobre problemas éticos relevantes en su formación personal y en su desenvolvimiento profesional

La competencia a desarrollar es: Identificar conceptos de ética y de principios morales en forma reflexiva para establecerlo en su desenvolvimiento profesional.

Introduce los métodos de administración de los stakeholders y discierne las principales teorías de la conducta humana y de la moral de forma responsable, reflexiva y crítica para tomar en cuenta sus actitudes con lo que le rodean.

Comprende y analiza los problemas y dilemas éticos en forma crítica para tomarlos en cuenta para su razonamiento y comportamiento ético.

Sistematiza lo aprendido en el aspecto ético a través de estudio de casos para adoptarlo en su desenvolvimiento profesional y dentro de sus centros laborales y las organizaciones.

En general, los contenidos propuestos son casos y dilemas éticos que contiene planteamientos de preguntas que orientan a la solución de los mismos, igualmente se presentan cuadros, gráficos o lecturas para orientar al alumno en la discusión de los casos y dilemas ético-morales.

Es recomendable que los estudiantes identifiquen y analicen criterios éticos y a su vez identifiquen posturas frente a dilemas éticos analizando sus respectivos argumentos valores y consecuencias. Por ello en la asignatura en cada unidad se desarrolla un caso práctico y contestan a las diversas interrogantes que se plantean luego de estudiado el caso.

El autor



Índice

VISIÓN	2
MISIÓN	2
PRESENTACIÓN	3
ÍNDICE	4
Primera unidad	
Debate: artículos del código ético de su carrera profesional	5
Caso: caso de la reunión de exalumnos	6
Hoja de análisis y resumen del tema: la actitud moral fundamental	8
Segunda unidad	
Caso: la cajera desencajada	10
Textos/gráfico: matriz de responsabilidad moral de los stakeholders	12
Textos/gráficos: la ética en un ambiente cambiante y la gráfica de un stakeholder	14
Tercera unidad	
Hoja de análisis y resumen del tema: responsabilidad corporativa y el ambiente	16
Lectura complementaria: cómo entender el comportamiento organizacional a través de disciplinas conductuales	18
Caso: caso de dora doblada	19
Cuarta unidad	
Dilema ético: usted está en la silla eléctrica	22
Caso: caso del sindicato único de hilo lindo s.a.	24
Caso: la granja pío pío	28
Referencias bibliográficas	31



CASO: CASO DE LA REUNIÓN DE EXALUMNOS

Sección :
Docente : *Escribir el nombre del docente*
Unidad : I Semana 3

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017 Duración : 45 minutos

INSTRUCCIONES: Se forma los equipos de trabajo con un máximo de 5 alumnos y resolverán las preguntas de discusión que se detallan después del texto.

NARRADOR

El día del reencuentro de los alumnos del colegio San Orígenes, se juntaron después de muchos años cinco amigos. La ocasión era especial pues cumplían veinticinco años de su salida del colegio, donde habían formado un grupo muy unido, aunque la vida los llevara después por distintos caminos.

Francisco Manchester era economista y se había graduado en una universidad de gran prestigio, con estudios de especialización en el extranjero. Se desempeñaba como asesor y hombre de confianza del Ministro de Economía.

Pascual Palomo se había ordenado sacerdote en la Congregación de los Hermanos de Cristo Pobre, y trabajaba como director espiritual en el colegio "Los Carismas de Dios" perteneciente a su agrupación religiosa.

Estanislao León, quien estudió abogacía, se había afiliado a un partido político de extrema izquierda y era dirigente de la Federación Única de Empleados Sindicalizados (FUES).

Sigmund Adler se graduó de psicólogo y se especializó en problemas matrimoniales y familiares.

Bartolomé Brazofuerte, Coronel del ejército nacional, se desempeñaba como jefe de la oficina de Orden Interno y Disciplina de su institución.

A la mitad de la reunión la conversación recayó en los problemas que enfrentaba la nación. Todos estuvieron de acuerdo en que uno de los principales problemas era la inmoralidad existente:

PASCUAL

"El problema es que hemos perdido de vista los valores espirituales. Tenemos que darnos tiempo para la vida interior y no preocuparnos tanto de las cuestiones económicas. No se olviden que los enemigos del alma son el Mundo, el Demonio y la Carne."

DON FRANCISCO MANCHESTER

"¡Cómo que dejar las cuestiones económicas! El desarrollo económico es el desarrollo humano. ¿Por qué creen que en las sociedades desarrolladas todo va bien? Estas sociedades son ricas y su gente tiene todo lo necesario."

ESTANISLAO LEÓN

"¿Rico? ¿Quién? Sólo los burgueses. Lo que hay que hacer es cambiar las estructuras injustas y el hombre cambiará. La inmoralidad es sólo producto de las sociedades burguesas e injustas".

SIGMUND ADLER

"¡No exageres! Con sólo cambiar las estructuras no vas a solucionar el problema. Hay que reforzar las relaciones familiares. La familia es la base de todo. Habría que dedicar al menos seis horas diarias a la relación familiar y ya verán la maravilla de personas que surgirán de allí".

BARTOLOME BRAZOFUERTE

"¿Y qué me dicen del orden y la disciplina? Si nos hemos vuelto una sociedad caótica es por falta de autoridad. Falta valor para imponer el orden. Con un sistema jurídico y jerárquico muy fuerte, ¿te ordenas o te ordenan!"

NARRADOR

La conversación siguió en el mismo tono, y al final se despidieron amistosamente diciéndose mutuamente "cada quién con su verdad", aunque en el fondo todos creían que la verdad auténtica era la propia y que los demás estaban equivocados.



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Referencias bibliográficas y/o enlaces recomendados

Consultar en Schmidt Eduardo, ÉTICA Y NEGOCIOS PARA AMÉRICA LATINA 3° Ed. Biblioteca Universitaria Universidad del Pacífico 2004. Pag. 87-91



TEXTOS/GRÁFICO : MATRIZ DE RESPONSABILIDAD MORAL DE LOS STAKEHOLDERS

Sección :
 Docente : Escribir el nombre del docente
 Unidad : II Semana: 6

Apellidos :
 Nombres :
 Fecha :/...../2017 Duración : 45 minutos

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una Matriz de Responsabilidad Moral de los Stakeholder, luego seleccione una organización de entorno local y tomando como base la matriz dada rellene los cuadrantes con puntos específicos de responsabilidad moral para cada cuadrante de acuerdo a lo estudiado en clase.

Matriz de Responsabilidad Moral de la Organización :

	LEGAL	ECONÓMICO	ÉTICO	VOLUNTARIO
PROPIETARIOS				
CLIENTES				
EMPLEADOS				
GRUPOS DE INTERÉS DE LA COMUNIDAD				
PÚBLICO EN GENERAL				

ACTIVIDADES O TAREAS A EJECUTAR:

1. Construir una matriz de responsabilidad moral de la organización que escoja y que titule a su matriz.
2. Evalúe la naturaleza de interés de cada stakeholder.
3. Evalúe la naturaleza de poder de cada stakeholder.

.....

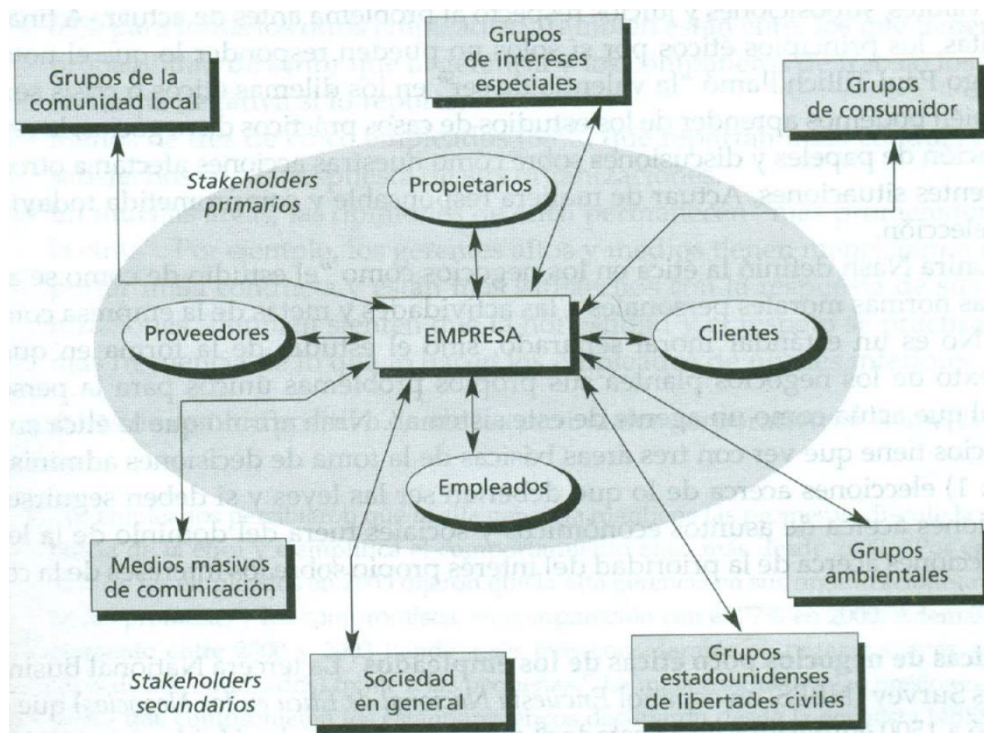


TEXTOS/GRÁFICOS: La ética en un ambiente cambiante y la gráfica de un Stakeholder

Sección :
 Docente : Escribir el nombre del docente
 Unidad : II Semana: 7

Apellidos :
 Nombres :
 Fecha :/...../2017 Duración : 45 minutos

INSTRUCCIONES: Tomando el ejemplo y gráfico de los grupos de stakeholders primarios frente a secundarios de una organización estadounidense y considerando que el enfoque de administración de los stakeholders es una forma de comprender los efectos éticos de las fuerzas ambientales y grupos en casos específicos que afectan a los stakeholders y su bienestar en tiempo real, con el equipo de trabajo de máximo cinco alumnos que conformen, elegir una organización o empresa del entorno local y hacer los esfuerzos de desarrollar las siguientes preguntas:



ACTIVIDADES O TAREAS A EJECUTAR:

1. Identificar los stakeholders primarios , sus intereses y preocupaciones.
2. Identificar los stakeholders primarios , sus intereses, preocupaciones y fuentes de poder
3. Por qué se afirma que el enfoque de stakeholders comienza por abordar y articular estrategias de colaboración ganar-ganar entre los diversos stakeholders detectados.

.....



Tercera unidad

HOJA DE ANÁLISIS Y RESUMEN DEL TEMA: RESPONSABILIDAD CORPORATIVA Y EL AMBIENTE

Sección :
Docente : Escribir el nombre del docente
Unidad : III Semana: 10

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017 Duración : 45 minutos

INSTRUCCIONES: Formarán equipos de trabajo en un máximo de 5 alumnos y analizarán la lectura que a continuación se detalla para luego determinar los ejemplos que se citan al final de la lectura.

RESPONSABILIDAD CORPORATIVA Y EL AMBIENTE

Existió un tiempo en que las corporaciones usaban el ambiente como un recurso gratuito e ilimitado. Ese tiempo está terminando, en términos de la conciencia pública internacional y el creciente control legislativo. La magnitud del abuso ambiental, no sólo por las industrias sino, también por las actividades humanas y procesos naturales, ha despertado una conciencia internacional de la necesidad de proteger el ambiente. Está en riesgo el stakeholder más valioso, la Tierra misma. El agotamiento y destrucción del aire, agua y tierra están en juego.

PROBLEMAS AMBIENTALES MÁS SIGNIFICATIVOS

Contaminación tóxica del aire:

Más personas mueren, se estima, por la contaminación del aire (escapes de automóviles y emisiones de chimeneas) que por accidentes automovilísticos. Los llamados gases invernadero están compuestos por los contaminantes monóxidos de carbono, ozono y partículas ultra finas llamadas particulados.

La contaminación del agua y la amenaza de la escasez:

"Aproximadamente 1.1 mil millones de personas en todo el mundo carecen de acceso a fuentes de agua mejoradas, y 2.4 mil millones de personas carecen de acceso a cualquier tipo de sistema de saneamiento mejorado. Esta falta de acceso viene con un precio cuantioso. Alrededor de 1.7 millones de muertes al año en el mundo son atribuibles a agua insegura y a un mal sistema de saneamiento e higiene, principalmente a través de diarrea infecciosa. La mayor parte de las muertes (90%) ocurren en niños, y casi todas ocurren en países en vías de desarrollo. Cada año, más de un millón de personas mueren de malaria, una enfermedad relacionada en forma estrecha con el mal manejo de los recursos acuíferos, y alrededor de 6% de la carga global de enfermedades se relaciona con el agua. Gran parte de la morbilidad y mortalidad podrían mitigarse al proporcionar servicios de saneamiento adecuados, un suministro de agua seguro y educación en higiene. Éstas son intervenciones efectivas que los estudios sugieren que podrían reducir la mortalidad por diarrea en un promedio de 65% y la morbilidad relacionada en 26%."

CAUSAS DE CONTAMINACIÓN AMBIENTAL:

Algunos de los factores más extendidos que han contribuido al agotamiento de recursos y el daño al ambiente son los siguientes:

- 1.- Prosperidad de los consumidores. El aumento de la riqueza, medido por el ingreso per cápita personal, ha conducido a un incremento en el gasto, consumo y desperdicio.
- 2.- Valores culturales materialistas. Los valores han evolucionado para enfatizar el consumo sobre la conservación, una mentalidad que cree que "más grande es mejor", "yo primero" y una ética desechable.
- 3.- Urbanización. Las concentraciones de personas y centralización de las mismas en ciudades incrementa la contaminación.



LECTURA COMPLEMENTARIA: CÓMO ENTENDER EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE DISCIPLINAS CONDUCTUALES

Sección :
Docente : *Escribir el nombre del docente*
Unidad : III Semana : 11

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017 Duración : 45 minutos

INSTRUCCIONES: A modo de tarea académica cada alumno presentará su resumen y su conclusión de lo leído de acuerdo a detallado a continuación:

Lectura Complementaria:

CÓMO ENTENDER EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE DISCIPLINAS CONDUCTUALES

Enlace de internet para tener la lectura:

<https://dhupvm.files.wordpress.com/2010/11/disciplinas-conductuales.pdf>

Tomando en cuenta la definición genérica de la lectura: "El comportamiento organizacional es el estudio de los muchos factores que tienen un impacto en como los individuos y grupos responden y actúan en organizaciones y como éstas manejan su propio entorno", igualmente los alumnos deberán hacer un resumen de cómo cada una de las disciplinas conductuales que se mencionan en la lectura, entienden el comportamiento organizacional y al final de lo resumido dar su conclusión y su criterio de lo leído.



CASO : CASO DE DORA DOBLADA

Sección :
Docente : *Escribir el nombre del docente*
Unidad : III Semana : 12

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017 Duración : 45 minutos

INSTRUCCIONES: Formados los equipos de trabajo en un máximo de 5 alumnos resolverán las preguntas de discusión que se detallan después del texto.

CASO DE DORA DOBLADA

NARRADOR

Dora Doblada está en su último ciclo de estudios de Administración en la más prestigiosa universidad del país. Está llevando un Seminario Integral Final (SIF). Este seminario exige que los participantes desarrollen un estudio de factibilidad para la formación de una pequeña empresa. Al final del seminario, cada alumno o cada grupo de alumnos, tendrá que establecer y hacer funcionar la empresa para lo cual ha sido hecho el estudio de factibilidad. Después de seis meses prepararán un informe sobre su empresa y así podrán optar por el título.

Para este proyecto, Dora se ha asociado con Franco Fierro, miembro de su misma promoción. Dora y Franco han decidido establecer una pequeña empresa que se dedicará al asesoramiento de comerciantes de barrio que deseen pasar del sector informal al sector formal de la economía, para poder así obtener crédito del Banco de los Pequeños Comerciantes (BAPECO).

Como participantes en el SIF, los dos alumnos tienen acceso al software del Centro de Informática de la universidad. Según las normas de este centro, no se permite que los alumnos lleven fuera de la universidad ni originales ni copias de los programas que son propiedad de la universidad. Pueden usar estos programas dentro de las instalaciones de la universidad; pero ningún alumno puede llevarlos fuera.

Al preparar su estudio de factibilidad, Dora y Franco han aprendido el manejo de un programa llamado D-Base Nueve Plus. Se han dado cuenta de que este programa les permitiría preparar otros programas que serían de suma utilidad en su futura empresa. Además, da la casualidad que el padre de Dora tiene en su casa una computadora compatible con las de la universidad. Saben que les permitirá usarla. Pero dado que el D-Base Nueve Plus es un programa muy caro, él no lo ha comprado.

Al terminar su proyecto de factibilidad, Dora y Franco están convencidos que este programa sería de mucha utilidad en su empresa. Un día los dos alumnos se encuentran a solas en el laboratorio del Centro de Informática. Están utilizando el programa D-Base Nueve Plus. Franco acaba de terminar la última parte del proyecto, y hace el siguiente comentario:

FRANCO

"Bueno, Dora, ¡ya está! Si no fuera por este lindo programa, no sé cuándo hubiéramos terminado el proyecto. Con estos resultados ya podemos formar la empresa. Felizmente, una empresa de servicios no exige de mucho capital, porque a ninguno de los dos nos sobra plata."

NARRADOR

Dora comienza a recoger sus papeles, y le contesta:

DORA

"Pero, Franco... Te has olvidado del costo del Programa D-Base Nueve Plus. Además, necesitamos de un buen programa de Procesamiento de Textos, tal como el WordPerfect 7.9. La compra de estos dos programas y algunos pequeños programas de Utilices nos llevaría unos \$ 1,000."

NARRADOR

Al escuchar esto, Franco contesta:

FRANCO



"¿De dónde sacamos esa cantidad de plata? ¡Ni hablar! Mira, Dora, la solución es muy simple: copiamos de una vez los programas que necesitamos y nos evitemos ese gasto. Además, ya que los manejamos bien, no necesitamos de los manuales. De surgir alguna duda, cada programa tiene incorporada una pequeña sección de ayudas para el usuario. O, en todo caso, venimos a la universidad y consultamos el manual. ¿Qué te parece?"

NARRADOR

Dora siempre ha sido muy escrupulosa frente a las normas de la universidad. Por tanto, su respuesta es inmediata:

DORA

"¡No, pues, Franco! Ya sabes cuáles son las normas del centro. Además, si se enteran de la procedencia de los programas, seguramente nos desapruében y perdemos todo. Nos podrían sancionar severamente por falta grave, y..."

NARRADOR

Franco temía este tipo de reacción. Así que la cortó en seco:

FRANCO

"No te olvides, Dora, que es la misma universidad la que III Maxi formar una empresa como la última etapa de nuestros estudio. Si nos ponen esta exigencia, tienen la obligación de darnos los medios necesarios para cumplirla. Es igual que en el caso de los libros de la biblioteca. Comprendo que algunos libros no pueden ser sacados. Siempre están en reserva dado que muchos alumnos necesitan consultarlos y sería malo sacar uno de esos libros de la biblioteca. Pero el caso de los programas es diferente. Si nosotros sacamos nuestras propias copias, no hacemos daño a nadie. Los demás siguen usando el original sin ningún problema. Además, cuando algún profesor está elaborando un proyecto para la universidad, a él sí le dan permiso de llevar una copia del programa a su casa para poder seguir trabajando. ¿Acaso es justo distinguir entre profesores y alumnos en su reglamento? También podemos hacer copias para tu papá a cambio de poder usar su computadora."

NARRADOR

Frente a estos argumentos, Dora se queda callada. De repente, entra en el laboratorio uno de los profesores, así que los dos alumnos recogen sus papeles y salen juntos. En el pasillo, Franco le dice a Dora en voz baja:

FRANCO

"Piénsalo bien, Dora. He oído decir que pronto van a comenzar a controlar mucho mejor lo que se hace en los laboratorios, así que el riesgo será mayor. Debemos actuar, y cuanto antes. Espero tu respuesta para mañana."

NARRADOR

Dora se siente confundida. Por un lado, no le parece bien hacer algo prohibido por el reglamento; sin embargo, le parece que los argumentos de Franco tienen sentido. Por favor ayúdela a ver con mayor claridad lo que debería hacer en esta situación.

PREGUNTAS REFLEXIVAS (PREGUNTAS DE DISCUSIÓN):

¿La universidad tiene el derecho de prohibir a sus alumnos llevar copias software fuera de la universidad?
¿Por qué?

¿La universidad procede correctamente al permitir que los profesores lleven el software para hacer sus trabajos a favor de la universidad? ¿Por qué?

¿Dora y Franco tienen el derecho moral de copiar los programas y llevarlos fuera para usarlos en la marcha de su nueva empresa? ¿Qué opinan de los argumentos de Franco a favor de copiar los programas? ¿Por qué?

¿Tienen el derecho de obsequiar copias de estos programas al padre de Dora a cambio del uso de su computadora? ¿Por qué?

.....
.....



Cuarta unidad

DILEMA ÉTICO: USTED ESTÁ EN LA SILLA ELÉCTRICA

Sección :
Docente : *Escribir el nombre del docente*
Unidad : IV Semana: 13

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017 Duración : 45 minutos

INSTRUCCIONES: Formados los equipos de trabajo en un máximo de 5 alumnos resolverán las preguntas de discusión que se detallan después del texto.

DILEMA ÉTICO: USTED ESTÁ EN LA SILLA ELÉCTRICA

Usted es un asociado del cuerpo administrativo en una empresa de contabilidad pública importante y se graduó de la universidad hace dos años. Trabaja en una auditoría para una pequeña empresa editorial religiosa no lucrativa. Después de realizar pruebas sobre el sistema de pago de regalías, descubre que durante los cinco años anteriores el sistema de pago de regalías ha calculado mal las regalías que debe a los autores de sus publicaciones. La empresa debe casi 100 000 dólares en regalías al cobro. Todos los contratos con cada autor se negocian en forma diferente. Sin embargo, el porcentaje de regalías de cada autor incrementará en diferentes hitos en los libros vendidos (es decir, 2% hasta 10 000 y 3% en adelante). El paquete de software no calculó los aumentos y ninguno de los autores recibió alguna vez su aumento en los pagos de regalías. Al principio no podía creer que ninguno de los autores se percató alguna vez que le debían dinero. Revisa dos veces sus cálculos y luego presenta sus hallazgos al auditor principal en el trabajo. Para su sorpresa, su sugerencia es pasar por alto este hallazgo. Le sugiere que saque una muestra de unos cuantos contratos de regalías adicionales y documente que expandió su área y se basa firmemente en el muestreo estadístico. Debido a que ha encontrado múltiples errores en el pequeño número de contratos de regalías de la empresa, el enfoque de la empresa sugería probar el 100% de los contratos. Esto significaría: 1) sobrepasar el tiempo presupuestado o el gasto estimado para el cliente, 2) proporcionar tal vez un hallazgo de auditoría negativo y 3) confirmar que la persona que auditó la sección en los años anteriores puede no haber ejecutado los procedimientos en forma correcta.

Basado en los papeles del trabajo del año anterior, el auditor principal en el trabajo realizó la fase de prueba en todos esos años justo antes de su ascenso. Por alguna razón, tiene la impresión que el auditor principal está frustrado con usted. La relación parece tensa. Él es muy intenso, verificando en forma constante el progreso del personal con la esperanza de estar incluso media hora por debajo del presupuesto para un área de prueba o auditoría designada. Hay mucha presión, y usted no sabe qué hacer. Esta persona es responsable de redactar su revisión para su expediente personal y su revisión para bono o ascenso. Él es un empleado muy popular que está "en la vía rápida" para convertirse en socio.

Usted no sabe si decir la verdad y arriesgarse a una revisión de desempeño deficiente y pondrá en riesgo su futuro con esta compañía o decir la verdad, esperar ser exonerado y ser capaz de vivir consigo mismo por "hacer lo correcto" y enfrentar las consecuencias con una conciencia limpia.

PREGUNTAS REFLEXIVAS (PREGUNTAS DE DISCUSIÓN):

1. ¿Qué haría usted como asociado del cuerpo administrativo en esta situación? ¿Por qué? ¿Cuáles son los riesgos de decir la verdad para usted? ¿Cuáles son los beneficios? Explique.
2. ¿Qué es lo "correcto" que se debe hacer en esta situación? ¿Qué es lo "inteligente" que hacer para su empleo y carrera? ¿Cuál es la diferencia, si hay una, entre lo "correcto" y lo "inteligente" que hacer en esta situación? Explique.
3. Explique qué le diría al auditor principal, su jefe, en esta situación si decidiera decir la verdad como la conoce usted.



CASO: CASO DEL SINDICATO ÚNICO DE HILO LINDO S.A.

Sección :
Docente : *Escribir el nombre del docente*
Unidad : IV Semana :14

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017 Duración : 60 minutos

INSTRUCCIONES: Formados los equipos de trabajo en un máximo de 5 alumnos resolverán las preguntas de discusión que se detallan después del texto.

CASO DEL SINDICATO ÚNICO DE HILO LINDO, S.A. (SUHILISA)

NARRADOR

La señora Petronila Paloma trabaja como operaria en la fábrica de Textiles Hilo Lindo, S.A. (HILISA). Es madre soltera con tres hijos de seis, cuatro y dos años de edad. Trabaja en HILISA desde hace siete años. En la actualidad gana un salario que supera en 10% el sueldo mínimo legal. Hace poco las obreras se reunieron para contemplar la posibilidad de formar un sindicato. En esa reunión ocurrió el siguiente diálogo entre la señora Petronila Paloma y la señora Clorinda Mamani, la obrera más interesada en formar el sindicato:

CLORINDA MAMANI

"Así es, compañeras. ¡Hace muchos años que nos están explotando! ¡Gracias a lo que me han dicho los compañeros en el Partido, ya me doy cuenta de nuestra situación! Es verdad que sólo trabajamos las horas que señala la ley. ¡Pero nos sacan la mugre en esas horas! Trabajamos como muías, ¿y para qué? Para un salario de miseria que no nos sirve ni siquiera para dar de comer a nuestros hijos. Además, las condiciones en que tenemos que trabajar dejan mucho que desear. La luz no es buena; en el verano, el calor es sofocante; y en el invierno, el frío y la humedad penetran nuestros huesos. Tenemos que formar un sindicato. Y tendrá que ser un sindicato bien militante. Los compañeros del Partido ofrecen ayudarnos. Como saben, el Partido tiene fama de pelear a favor de nosotros los pobres. Hace poco, el sindicato organizado por ellos en Trenzitas S.A. ganó un aumento muy bueno."

PETRONILA PALOMA

"Pero me dijeron que en esa huelga pasó de todo. ¡Hasta tomaron a un Gerente como rehén! Los compañeros de tu Partido no respetan a nadie. Mejor no nos metemos con ellos. Además, seguro que no le va a gustar a nuestro Gerente que formemos un sindicato. Me parece mejor sacar las cosas por las buenas."

CLORINDA MAMANI

"¡Claro! ¡Tu siempre defiendes a la patronal! Pero esta vez no te vamos a hacer caso. ¿Formamos el sindicato, chicas? ¿Qué dicen?"

NARRADOR

Casi todas contestaron a coro: "¡Sí!" Posteriormente, con la ayuda de los compañeros del Partido, Clorinda Mamani fundó el Sindicato Único de Hilo Lindo, S.A. (SUHILISA). Como era de esperar, fue elegida como su dirigente máxima. Petronila Paloma decidió no afiliarse.

Al recibir el primer pliego de reclamos, el Gerente de HILISA decidió tomar la línea más dura posible para desanimar la futura participación en el sindicato. Durante las negociaciones, las tensiones iban aumentando de sesión en sesión.

Por fin, el SUHILISA se declaró en huelga indefinida. La respuesta del Gerente fue cerrar la fábrica y sólo dejar ingresar a personal de su confianza. Petronila Paloma figuraba entre este grupo de personas. Al salir



ella de la fábrica al final del primer día de la huelga, Clorinda Mamani y un grupo de diez de las obreras en huelga la esperaban.

CLORINDA MAMANI

"¡Amarilla! ¡Sobona! ¿Qué te has creído? ¿Dónde está tu solidaridad con nosotras? ¿No tienes ninguna conciencia de clase? ¡Tienes que apoyarnos!"

PETRONILA PALOMA

"Por favor, compréndanme. Tengo tres hijos. Sin plata se mueren de hambre. No puedo darme el lujo de no trabajar."

CLORINDA MAMANI

"¿Acaso no tenemos problemas nosotras? Nuestra huelga es justa y nos tienes que apoyar. ¡Si no lo haces, ya verás!"

NARRADOR

Al día siguiente, Petronila Paloma informó al Gerente de lo ocurrido.

PETRONILA PALOMA

"Así es, pues, señor Gerente. Estoy quedando mal con ellas. Ojalá que esta huelga se termine cuanto antes. Pero lo veo muy difícil. Ya no es sólo cuestión de un aumento. Dicen que están peleando por su derecho a pertenecer al sindicato sin que usted tome medidas tales como no darles ascensos y quitarles la oportunidad de hacer horas extras. Además, exigen estabilidad laboral."

SEÑOR GERENTE

"Como usted ha visto, señora Paloma, no se puede confiar en esta gente. ¿Cómo les voy a tratar a ellas igual que les trato a ustedes que me han sido fieles en estos momentos? Además, se han afiliado a la peor Central Sindical del país. Sus bases tienen fama de usar métodos violentos, dañar la propiedad de la empresa, y hasta amenazar al personal durante sus huelgas. En cuanto a la estabilidad laboral, ¡en la vida la voy a conceder! Es lamentable que Clorinda Mamani ya la tenga. De no tenerla, no hubiera podido armar el sindicato. Pero ya aprendí una dura lección con ella. Jamás concederé estabilidad laboral a una persona que no sea de mi plena confianza."

PETRONILA PALOMA

"¿Cómo será, pues, señor Gerente?"

SEÑOR GERENTE

"¿Cómo será? ¡Ya verán cómo será! No se va a abrir la fábrica hasta que entren en razón. Con unas cuantas personas de confianza, como usted, podemos terminar los trabajos más urgentes a puertas cerradas. ¡Ah! Por supuesto les vamos a premiar por su lealtad.

No se preocupe señora. Sabemos cómo tratar a personas buenas como usted. A propósito, hemos decidido aceptar su pedido de poder vender nuestras prendas de vestir en su barrio a partir del mes entrante. Es la primera vez que vamos a vender en forma directa al público, pero creemos que usted merece esta consideración."

PETRONILA PALOMA

"Gracias, señor Gerente. ¡Estoy muy agradecida!"



NARRADOR

A la salida del trabajo, una vez más Petronila Paloma se encontró con Clorinda Mamani y su grupo. Pero esta vez sobraban palabras. Alguien del grupo, Petronila no vio quién, le tiró pintura amarilla. Luego, la insultaron y rápidamente abandonaron el lugar.

Por la noche, Clorinda Mamani se reunió con los miembros del sindicato para considerar la última oferta del Gerente de la empresa. El único punto en que él había cedido era el monto del aumento. Al dar su informe, Clorinda terminó diciendo:

CLORINDA MAMANI

"Como ven, compañeras, sigue con la misma intransigencia. Por eso, tenemos que continuar la huelga hasta lograr la victoria final. No se dejen tentar por la plata, porque la plata no es todo."

NARRADOR

Al escuchar estas palabras, hubo un murmullo entre las asistentes. Clorinda percibía que bien podría perder el control de la situación si no actuaba rápidamente. Felizmente para ella, sus más adeptas se habían colocado en diferentes puntos del salón. A gritos, Clorinda hizo la siguiente pregunta:

CLORINDA MAMANI

"¿RATIFICAMOS NUESTRA GLORIOSA HUELGA?"

NARRADOR

Sus adeptas gritaron a todo pulmón: "¡SÍ! ¡SÍ! ¡SÍ!" Poco a poco las otras personas presentes también se juntaron al coro que seguía gritando: "¡SÍ! ¡SÍ! ¡SÍ!" "¡SÍ! ¡SÍ! ¡SÍ!"

Fortalecida por el nuevo apoyo de sus bases, Clorinda Mamani se reunió con sus compañeros en el Partido para determinar cómo radicalizar la huelga.

PREGUNTAS REFLEXIVAS (PREGUNTAS DE DISCUSIÓN):

¿Qué opinan ustedes de la opinión de Clorinda Mamani referente a la formación de un sindicato? ¿Por qué?

¿Un partido político tiene el derecho de ayudar a las obreras a formar un sindicato? ¿Por qué?

Si se supone que la causa por la cual están luchando las obreras es justa, ¿Petronila Paloma tiene la obligación de apoyarlas? ¿Por qué?

¿El Gerente actúa dentro de lo que es moralmente aceptable al tomar la decisión de no conceder estabilidad laboral a las personas que no sean de su plena confianza? Por favor, expliquen su respuesta.

¿Hay algún problema moral con el hecho de que el Gerente favorezca a Petronila Paloma con el permiso de vender las prendas de vestir? Por favor, expliquen su respuesta.

¿Qué opinan ustedes de las tácticas de Clorinda en la reunión sindical para lograr que las bases apoyen la continuación de la huelga? Por favor, expliquen su respuesta.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



CASO: LA GRANJA PÍO PÍO

Sección :
Docente : Escribir el nombre del docente
Unidad : IV Semana : 16

Apellidos :
Nombres :
Fecha :/...../2017 Duración : 45 minutos

CASO DE LA GRANJA PÍO-PÍO

La granja PÍO-PÍO se encuentra en las afueras de la capital. Tiene numerosos galpones y es una de las cinco grandes empresas que proveen al mercado local de pollos y huevos. Su Gerente General, el señor Gabriel Gallo, es quien toma las decisiones importantes para asegurar la buena marcha de la empresa.

Para controlar el problema de la balanza de pagos, hace un año el gobierno tomó el control de las operaciones bancadas en moneda extranjera. Se asignó una cuota de divisas a cada granja para la importación de insumos y maquinaria. La cuota para cada granja estaba basada en el porcentaje del mercado al que servía. Además, como parte de su programa contra la inflación, el gobierno congeló el precio de venta al público del pollo y de los huevos. Frente a esta situación, la Asociación de Granjeros se había reunido para establecer ciertos acuerdos entre caballeros, con el fin de proteger tanto los intereses de los productores como los de los consumidores. Según estos acuerdos, cada granja aceptaba producir un determinado número de aves por mes. De esta manera, todos podrían defenderse frente al precio controlado, sin temer una competencia desleal. Este acuerdo garantizaba la estabilidad en la oferta para el bien de los consumidores.

Al comienzo, todas las granjas respetaban los acuerdos pactados. Pero hace un mes se notó un fuerte aumento en el número de pollos que llegaban al mercado. Este aumento era tan fuerte que el precio de venta cayó por debajo del precio oficial. Al mismo tiempo, se comenzó a notar cierta escasez de alimentos balanceados. Cuando el señor Gallo hizo un pedido para la entrega de este producto, le informaron que sólo le podrían vender la mitad de lo que pedía y al doble del precio normal.

Frente a esta emergencia, el señor Gallo hizo sus cálculos. La única solución sería importar alimentos balanceados. Pidió una reunión urgente de la Asociación de Granjeros. Todos tenían problemas similares. Se sospechaba que la granja más grande, La Oveja Negra, era la culpable de esta situación.

Pero su representante negaba todo, y decía que el problema era que una empresa clandestina había ingresado al mercado. El señor Gallo conoce bien a los dueños de La Oveja Negra. Gracias a sus contactos personales, sabe que ellos mismos están financiando las actividades de esta empresa clandestina. Pero por falta de pruebas, no puede echarles en cara su mala actuación. En la reunión se decide que habrá que pedir al gobierno mayor acceso a divisas para comprar alimentos balanceados en el extranjero.

En representación de la Asociación, el señor Gallo hace los trámites del caso y en apenas dos días logra la autorización. Según la resolución dada por el gobierno, las nuevas divisas deberán ser repartidas según el porcentaje del mercado que atendía cada granja cuando se hizo el cálculo original. Sin embargo, durante las conversaciones con el funcionario encargado de asignar las cuotas, éste le hizo notar al señor Gallo que por una pequeña comisión equivalente a U.S. \$100, él podría pasar a la granja PÍO-PÍO parte de la cuota de La Oveja Negra. Al señor Gallo le parecía una buena oportunidad de arreglar cuentas con este competidor tan desleal. Además, con este aumento de cuota, PÍO-PÍO podría aumentar su producción, asegurándose así mayor participación en el mercado a costa de La Oveja Negra. Pero el señor Gallo no aceptó esta oferta porque temía la reacción de los otros miembros de la Asociación al ver un aumento de producción en La granja PÍO-PÍO. Además, tenía ciertas dudas sobre la moralidad de tomar la justicia por sus propias manos.



Referencias bibliográficas

BÁSICA

Weiss Joseph W., ÉTICA EN LOS NEGOCIOS 4º Ed. México: Thomson; 2006. Biblioteca: 174.4 W48 2006

Schmidt Eduardo, ÉTICA Y NEGOCIOS PARA AMÉRICA LATINA 3º Ed. Biblioteca Universitaria Universidad del Pacífico 2004. Biblioteca: 2000

COMPLEMENTARIA

Ortiz C. Pedro Ética Social. 1º Ed. Lima – Perú Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007.

Espejo Reese Ricardo Ética y empresas: el caso de la banca peruana. 2º Ed. Lima –Perú 2003 Centro de Investigación Universidad del Pacífico.

Gélinier Octave. Ética de los Negocios. 4º Ed. México: Limusa Noriega Editores 2000. Biblioteca

Covey Stephen R. Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. 4º Ed. México: Editorial Paidós; 1996. Biblioteca

Covey Stephen R. El 8º hábito. 1ra. Edición Buenos Aires-Argentina ; 2005.

Blanchard Ken- O'Connor. Administración por Valores 1ra. Ed. Bogota-Colombia Ed. Norma