

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA
CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
SOCIALES**



**ANALISIS DE LA INTEGRACION Y DESARROLLO DE
PROFESIONISTAS ADVENTISTAS DEL SÉPTIMO DÍA EN LA
INDUSTRIA MAQUILADORA DEL ESTADO DE BAJA
CALIFORNIA**

**TESIS QUE
PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTA

RODOLFO ERNESTO RAMÍREZ DÍAZ

Ensenada, B. C.

Junio 2012

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

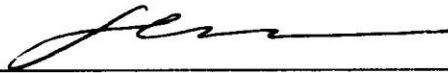
Director de la Tesis:



Dra. Andrea Spears Kirkland

Aprobado por los Integrantes del Sínodo:

1.-



Dra. Sheila Delhumeau Rivera

2.-



Dra. María Concepción Ramírez Barón

A mi familia...

A papá, mamá, Liz, Eddie, Roberto, seguimos por el camino angosto...

A Pilar, eres insustituible, vamos juntos hasta a la eternidad...

Al buen Joaquín, porque estoy seguro que vas a ser un hombre muy grande...

A mis dos hijas, Eliana y Ana Paula, porque son oraciones contestadas. Que
sean bendición para los que les rodean...

Al resto de la familia extendida, aquellos con los que celebro cada semana la
certeza de nuestro origen, la seguridad del presente y la esperanza del futuro,
ya falta muy poco...

Por ustedes y para ustedes...

Shalom aleichem.

Agradecimientos

Al Creador, Sustentador y Redentor cuyo Nombre es por encima de todo nombre.

A mi directora Dra. Andrea Spears Kirkland por no perder el ánimo, el entusiasmo y la confianza en este proyecto.

A los miembros del sínodo, Dras. Sheila Delhumeau Rivera y María Concepción Ramírez Barón.

A la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, UABC, campus Valle Dorado por el paso en firme a favor de la equidad, diversidad e interculturalidad.

Amanda, Luis, Wendy y Odín y por permitirme pasar largas y deliciosas horas de estudio, me sentí bienvenido para disfrutar de la colección y el espacio de la Biblioteca Comunitaria de CETYS, Ensenada.

A todos mis alumnos, sin su solidaridad y empuje a lo largo de este viaje no habría llegado a feliz destino.

Resumen

El presente estudio se realizó con profesionistas miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día con experiencia en la industria maquiladora de Baja California. El objetivo del estudio es caracterizar la integración y desarrollo de estos profesionistas, en función de su práctica religiosa que se expresa mediante la observancia del séptimo día de la semana, el sábado, como un día de reposo y adoración. Lo anterior en el contexto de la responsabilidad social empresarial, que supone el respeto y salvaguarda de los derechos de sus miembros. Mediante un instrumento compuesto de una serie de afirmaciones y usando una escala de *Likert*, se recogieron las percepciones que tienen sobre este tema los participantes de la citada minoría religiosa, durante el ingreso, la movilidad y desarrollo y acomodamiento laboral con base a su experiencia profesional en este tipo de empresas.

Las respuestas obtenidas fueron analizadas con el apoyo de *Statistical Package for the Social Sciences* para arribar a conclusiones. Se encontró que para los participantes, durante la integración y desarrollo la observancia del sábado es un factor condicionante de las oportunidades que la industria maquiladora representa y que el acomodamiento laboral no es el adecuado, puesto que no está fundamentado en políticas de recursos humanos que faciliten y garanticen sus derechos, sino que se logra como resultado de la iniciativa de los mismos interesados a través de gestionar el tiempo semanal que se requiere para esta práctica religiosa.

Palabras claves: industria maquiladora, responsabilidad social, minorías religiosas, discriminación

Tabla de Contenido

Introducción	1
Capítulo 1. Marco Teórico	9
1.1 Marco contextual industria maquiladora	9
1.2 Responsabilidad social de las empresas	15
1.2.1 Estándares internacionales y el trato equitativo de los trabajadores	26
1.2.2 Marco legal en México	33
1.2.3 Discriminación en México	42
1.3 Integración y desarrollo	48
1.3.1 Ingreso a la empresa	48
1.3.2 Movilidad y desarrollo	52
1.3.3 Acomodamiento laboral	56
Capítulo 2. Metodología	62
2.1 Diseño del instrumento	62
2.2 Aplicación del instrumento	65
Capítulo 3. Resultados y Análisis	68
3.1 Perfil y características de los encuestados	69
3.2 Variable ingreso a la empresa	75
3.3 Variable movilidad y desarrollo	83
3.4 Variable acomodamiento laboral	94
Capítulo 4: Conclusiones y recomendaciones	109
4.1 Conclusiones	109
4.2 Recomendaciones	112
Anexos	
Anexo 1. Encuesta	115
Referencias	122

Lista de Gráficas

Número		Página
3.1	Sexo de los encuestados	68
3.2	Encuestados por municipio	69
3.3	Edad promedio y años de experiencia en la IM	70
3.4	Grado académico de los encuestados	70
3.5	Título académico de los encuestados	71
3.6	Áreas de desempeño en la IM de los encuestados	72
3.7	País de origen del capital de la IM	73
3.8	Rama de actividad de la IM	74
3.9	Encuestados que conocen el panorama general de ingreso a la IM	77
3.10	Aptitud de un profesionalista ASD para satisfacer los requisitos de empleo de la IM	77
3.11	Creencias y prácticas religiosas como factor condicionante de ingreso	78
3.12	Políticas de la IM reflejan un estigma social	79
3.13	Por necesidades de horario semanal, profesionistas ASD en desventaja	80
3.14	Se hacen preguntas sobre creencias y practicas previo al ingreso	81
3.15	Aceptar condiciones de trabajo diferentes para no comprometer prácticas religiosas	82
3.16	Mismas posibilidades de ascenso para profesionistas ASD	84
3.17	Ascenso limitado por necesidades de horario particulares	85
3.18	Ser ASD es una desventaja para ascender a puestos de mando medio	86
3.19	Ser ASD es una desventaja para ascender a puestos de mando alto	87
3.20	Nivel jerárquico actual es inferior al de las competencias laborales	87
3.21	Nivel jerárquico actual corresponde al de las competencias laborales	88
3.22	Profesionistas ASD pueden ascender de acuerdo a competencias laborales demostradas	89
3.23	Se excluye a profesionistas ASD de las promociones	90

3.24	Proceso de promoción diferente por la necesidad de horario semanal	91
3.25	Se programa capacitación y adiestramiento los viernes después de la puesta del sol	92
3.26	Se programa capacitación y adiestramiento los sábados	92
3.27	Se programan juntas de trabajo los viernes después de la caída del sol	96
3.28	Se programan juntas de trabajo los sábados	97
3.29	Se calendarizan las juntas en consideración de profesionistas ASD	98
3.30	Capacitación sin interferir con la observancia del sábado	99
3.31	Reuniones sociales viernes después de la puesta del sol	100
3.32	Reuniones sociales viernes los días sábado	100
3.33	No elegir fechas que interfieran con la observancia del sábado	101
3.34	Tendencia de las situaciones de ajuste para liberar el sábado	103
3.35	Han sido requeridos para presentarse en sábado	105
3.36	Han sido obligados a presentarse en sábado	106

Lista de Tablas

Número		Página
2.1	Variables y definiciones	63
2.2	Variables e ítems	65
3.1	Alternativas de ajuste para negociar el sábado	102

Introducción

Las empresas no son entes aislados de su entorno ni autosuficientes. Analizadas desde un enfoque de sistemas, la empresa es un organismo compuesto de subsistemas, que además, es abierto, lo que significa que mantiene una interacción dinámica con el ambiente en el que se ubica. Es de tal importancia este aspecto, que el éxito final del sistema depende de las interacciones efectivas con su entorno (Robbins & Coulter, 1996). En esta dinámica, existen múltiples intereses o demandantes en las organizaciones y hacia las organizaciones (Koontz & Weihrich, 1998). Si la empresa no puede concebirse como autónoma de su entorno, significa entonces que la empresa es en sí misma parte fundamental del entorno al que pertenece y que hay una vinculación de reciprocidad entre ambos. Concretamente, la empresa es un actor de influencia para la sociedad a la que pertenece, así como la misma sociedad impacta al interior de la empresa.

En la región norte de México, se presenta una particularidad que ha impulsado el desarrollo de la región. El hecho de compartir la frontera con los Estados Unidos ha facilitado la gestación de un tipo de empresa que se beneficia de esta situación, dando como resultado la industria maquiladora tal y como se la conoce actualmente. Lo que es más, el gobierno de México continúa haciendo esfuerzos para lograr que el crecimiento de la franja fronteriza tenga como detonante los proyectos de inversión extranjera. Supervisada actualmente por la Secretaría de Economía, este esquema de manufactura se ha convertido en uno de los abastecedores de empleo más importantes para el estado de Baja California (Acosta, 2005)

No hay duda de que la maquiladora ha sido un actor importante al que se le asocia con diversos beneficios: fuente de empleo y recursos para la región; desarrollo industrial y comercial, entre otros. Incluso, la misma evolución del sector maquilador ha generado la creación de entramados comerciales, los *clusters*, que son grupos de empresas que se apoyan mutuamente para facilitar los

intercambios y procesos entre los mismos participantes, mejorando así las oportunidades de competitividad y productividad (Carrillo & Partida, 2004).

Según lo apuntan Griffin & Ebert (2005), todas las empresas deben tener conciencia de que su accionar repercute en al menos cuatro áreas que dan sentido a su responsabilidad social: hacia el medio ambiente; hacia los consumidores; para con los empleados; para con los inversionistas. Entendida la responsabilidad social como “la capacidad de la empresa de establecer una relación de sus operaciones y políticas con las condiciones sociales de su entorno en forma mutuamente benéfica para ella misma y la sociedad” (Davis & William, 1984, p. 564).

Sin embargo, la forma en que la administración de la empresa interpreta esa relación mutuamente benéfica es la que ha generado problemas al momento de llevarse a la práctica. Incluso, existen instancias donde el interés por la responsabilidad social ha perdido relevancia, puesto que se le vincula directamente con beneficios económicos para la empresa. Prueba de lo anterior es una encuesta realizada en Estados Unidos por el instituto francés de investigación *Echo Research*, donde se reporta que sólo el 33 por ciento de los empresarios de aquel país que participaron, considera la responsabilidad social en relación a los buenos resultados económicos. El mismo estudio establece que en el caso de las empresas financieras estadounidenses, el 88 por ciento no toman en cuenta criterios éticos de empresas y proyectos al decidir sobre inversiones socialmente responsables (Euro Press, 2004).

Aunado al hecho de que la empresa incide en el entorno en que se encuentra, está la realidad de que el entorno afecta lo que sucede al interior de la misma. Según indica Ivancevich (2005) “Una influencia externa muy poderosa son las leyes y reglamentos, que afectan directamente a la organización” (p. 39). Es de interés para este estudio destacar este componente porque repercute directamente en el trato de la empresa para con sus miembros.

Esa responsabilidad social para con los empleados, se vuelve evidente en la gestión del recurso humano y las políticas que regulan el ambiente de trabajo. Sobre este particular, una conducta socialmente responsable descansará en factores de orden jurídico, así como en la exigencia de la misma sociedad. Las diferentes actividades propias de la administración de recursos humanos "(...) son la base para ejercer la responsabilidad social hacia los empleados" (Griffin & Ebert, 2005, p. 145). Además. "Cuando una organización toma decisiones de contratación, ascensos, manejo de la diversidad, evaluación del desempeño, disminución de la empresa, y la disciplina, tiene que ponderar el efecto de las regulaciones gubernamentales" (Ivancevich, 2005, p. 39). Para el referido autor, las leyes de un país buscan garantizar a sus ciudadanos las condiciones que aseguren un trato igualitario y de derechos humanos. Señala que esto debe estimarse al tomar decisiones con respecto a la gestión del personal de la empresa.

Sobre este tema, Bohlander, Snell & Sherman (2001) hablan de la igualdad de oportunidades que significa, "un trato justo e imparcial que deben recibir todas la personas en todos los aspectos de su empleo, contratación, ascensos, capacitación" (p. 42). Advierten que toda acción en el empleo, sea esta oculta o manifiesta, que contravenga el derecho del trabajador se considera un acto de discriminación y por ende es una práctica ilegal.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos enfatiza la importancia de no hacer distinción, bajo ninguna circunstancia, en función de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, nacionalidad, posición económica. Se trata de un derecho que abarca al centro de trabajo, en lo que hace a la selección del trabajo por parte del individuo, su remuneración, así como las condiciones equitativas y satisfactorias (Ferrer & Carbonell, 2004).

Dice la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo primero: "Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o

cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” (Carbonell, 2009a, p. 2).

Para el caso de México, el país cuenta con un marco regulatorio que protege los derechos de sus ciudadanos, al tiempo que obliga a los centros de trabajo para que se otorguen las condiciones que avalen para todos los individuos un trato justo e imparcial. Desde la perspectiva legal, el marco jurídico vigente es congruente con estos principios. Están expresados en la Constitución y, por extensión, en las leyes que de ella emanan, tales como la Ley Federal del Trabajo (Carbonell, 2009b) y la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Ferrer & Carbonell, 2004).

Sin embargo, en la práctica, la existencia de leyes no garantiza la ausencia de discriminación. El fenómeno de la discriminación va más allá de los aspectos legales. El trabajo de Horbarth (2005) sobre la discriminación en el campo laboral señala que no todos los miembros de la sociedad reciben un trato igualitario. Dicho estudio identifica a los miembros de la sociedad que no gozan de igualdad de oportunidades y para ello usa la clasificación presentada en la sesión de la *International Labour Conference* (2003), con sede en Ginebra, Suiza, que enlista grupos sociales específicos que sufren la violación de su derecho a trato igualitario. Refiere como grupos vulnerables, es decir, aquellos mayormente discriminados a: minorías étnicas, raciales y migrantes, mujeres, personas infectadas con el virus de inmunodeficiencia adquirida, adultos mayores, discapacitados y minorías religiosas.

Está identificado, además, el hecho de que la discriminación subsiste en México y que esta ha permeado hacia el interior del centro de trabajo, para convertirse, según lo refieren los expertos, en uno de las principales responsables de la violación de los derechos humanos (Carbonell, 2001). La misma sociedad mexicana manifiesta una percepción similar. El primer estudio realizado en el país sobre discriminación, llevado a cabo por Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (2005), indica que nueve de cada diez encuestados considera que

existe discriminación laboral, refiriendo además, a los grupos previamente mencionados, como aquellos más expuestos a verse afectados en sus derechos.

Para esta investigación, el grupo de interés es uno que forma parte del concierto de las minorías religiosas. Estas minorías religiosas son grupos que aún cuando tienen su origen en alguna de las religiones tradicionales, por sus características son identificados como nuevos movimientos religiosos. Ese grupo en cuestión es que el integran profesionistas y técnicos pertenecientes a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, Asociación Religiosa.

En concordancia a sus principios religiosos, los miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, también llamados Adventistas, consideran que de los siete días de la semana, seis de ellos son los indicados para trabajar y consagran uno como día de reposo: el *Shabbat*. El sábado, séptimo día de la semana, tiene un carácter especial es un tiempo santo. En ese día se abstienen de actividades laborales y seculares, según lo indica el registro bíblico donde se encuentran los fundamentos esta práctica religiosa. Para los miembros de este grupo cristiano, la observancia del día sábado da inicio a la puesta del sol los viernes y finaliza 24 horas más tarde a la puesta del sol del sábado (Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día, 2006). Los profesionistas Adventistas se encuentran que la práctica común del sector maquilador, reclama de sus empleados una jornada laboral que incluye las horas posteriores a la puesta de sol del viernes y que se extiende hasta abarcar el día sábado. Hecho que puede complicar la observancia del precepto religioso para aquellos individuos de filiación adventista que prestan sus servicios profesionales en tales organizaciones.

Se plantean como preguntas de investigación: ¿Qué características presenta la industria maquiladora que pueden condicionar el ingreso de profesionistas adventistas a estas empresas? ¿Se demuestra tolerancia y se ofrece acomodamiento para facilitar las necesidades de tiempo que implica la práctica religiosa de los profesionistas adventistas? ¿Las posibilidades para el desarrollo profesional, en la industria maquiladora, están limitadas en función de las creencias y prácticas religiosas de los profesionistas adventistas?

El objetivo general del estudio es: Caracterizar la integración y desarrollo de profesionales, pertenecientes a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, A.R., en la industria maquiladora del estado de Baja California. Para lograr el objetivo general, se plantea tres objetivos específicos: 1) Identificar las políticas de ingreso para un profesionista que pertenece a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, A.R., para determinar si las oportunidades de acceso a la industria maquiladora se limitan debido a sus prácticas de fe; 2) Caracterizar las condiciones de acomodamiento laboral dentro de la industria maquiladora que favorezcan la libertad para la práctica religiosa en los términos que demanda la observancia de su día de reposo y 3) Caracterizar las oportunidades para el desarrollo profesional en la industria maquiladora de profesionistas que pertenecen Iglesia Adventista del Séptimo Día, A.R.

La discriminación religiosa, de acuerdo a lo que señala Gracia (2007), está relacionada con la tolerancia hacia cierto grupo de creyentes, pero al mismo tiempo con el ejercicio de esa libertad religiosa. Es decir, la empresa puede ser tolerante con respecto a las creencias religiosas de sus miembros, pero se coarta la libertad religiosa a través de prácticas socialmente discriminatorias que directa o indirectamente afectan el vivir las creencias. Lo anterior, dado que la libertad religiosa, en los estados democráticos, no únicamente se limita a los aspectos de conciencia y pensamiento, sino que abarca la posibilidad de manifestar esa creencia o dogma por medio de la práctica y la observancia (Burgoa, 2002; Carpizo & Carbonell, 2003; Blancarte, 2008).

Importante para este estudio es el retomar el señalamiento que se hace en torno al estado de Baja California que, junto con el Distrito Federal, estado de México, Oaxaca y Puebla, manifiesta un índice menor de discriminación hacia las minorías religiosas, en comparación al resto del país (Mendoza & García, 2009). No obstante, al concluir su estudio sobre discriminación, Horbath (2005) señala que hace falta más investigación sobre la discriminación hacia estos grupos minoritarios en el entorno laboral, lo que puede favorecer una mayor tolerancia y su eventual erradicación. El estudio presentado por Mendoza & García (2009)

concluye de manera similar; existe discriminación en el país, como la que ocurre cuando personas de igual capacidad y edad reciben pago distinto en puestos similares sobre la base de su sexo. En la forma de una recomendación, señalan que es necesario llevar el tema a nivel de la política pública, porque es necesario hacer algo al respecto. Se sugiere además continuar con las investigaciones a fin de identificar las causas de la discriminación, como una forma de avanzar en la solución del problema, porque esto es un motivo que impide la entrada de algunos individuos al mercado laboral.

En el caso de Baja California, la industria maquiladora constituye uno de los sectores productivos más importantes en cuanto al desarrollo económico y social del estado. Es un sector que demanda técnicos y profesionistas además de operarios. En este sentido, se cree conveniente revisar el modelo actual, con el que se ha venido operando hasta ahora en esta industria, a fin de diseñar políticas que faciliten la integración de personas pertenecientes a minorías religiosas; que garanticen trato igualitario, ofrezcan las mismas oportunidades para el desarrollo y un trato digno y respetuoso.

El alcance del trabajo es exploratorio, debido a la falta de estudios sobre el tema. Para la realización del estudio, se utilizó la técnica de la encuesta cuantitativa. Se diseñó un instrumento con la finalidad de recoger las percepciones de los técnicos y profesionistas adventistas respecto a la responsabilidad social de la industria maquiladora en torno al proceso de ingreso, movilidad y desarrollo, y acomodamiento laboral. Se aplicó el instrumento a 17 profesionistas adventistas que laboran o laboraban en la industria en las ciudades de Ensenada, Mexicali y Tijuana. Para el manejo de los datos recabados se utilizó el programa informático *Statistical Package for the Social Sciences*.

La estructura del trabajo presenta en el primer capítulo el marco teórico, en el cual se aborda las cuestiones relativas a la industria maquiladora, la responsabilidad social empresarial y los estándares internacionales de responsabilidad social, marco jurídico legal y la discriminación laboral. La última parte de la discusión presenta las variables de Ingreso, desarrollo de carrera y acomodamiento laboral.

El segundo capítulo, es el relativo a la metodología utilizada durante el desarrollo del estudio. Los capítulos tercero y cuarto, contienen el análisis de los resultados y las conclusiones, respectivamente.

Capítulo 1. Marco Teórico

1.1 Marco contextual la industria maquiladora

La industria maquiladora en Baja California es resultado de la relocalización de los procesos productivos estadounidenses, uno de los centros principales del capitalismo, hacia el vecino del sur por su cercanía geográfica, convirtiéndose así, en un catalizador que contribuyó al desarrollo maquilador.

Las primeras maquiladoras en México fueron ubicadas en la ciudad de Tijuana. Las condiciones para tal evento se dieron durante la década de los sesenta, en la administración de Díaz Ordaz; con la finalidad de atender el desempleo de la frontera, mismo que se elevó con el cierre del programa bracero y que había sido implementado durante los años cuarenta. Según lo explica Quintero (1990), se pone en marcha el programa bracero como un esfuerzo conjunto entre Estados Unidos y México; primero para cubrir las vacantes de aquellos que habían entrado al ejército para luchar en la segunda guerra mundial, después, para convertirse en la fuente de mano de obra barata para el campo. En esos años, se observa un aumento de la migración desde el centro de México hacia la frontera norte, ante la imposibilidad, para algunos, de cruzar a los Estados Unidos o de participar del programa bracero, la oferta de trabajo de la naciente maquila eleva las expectativas de esa población.

En forma bilateral, los dos países se ponen de acuerdo para desarrollar la infraestructura necesaria en las principales ciudades fronterizas, en un afán de estimular el desarrollo industrial y comercial y con la intención de palear la inmigración hacia el país del norte. Es así, como el programa bracero, a través del Acuerdo Internacional sobre trabajadores Migratorios, que servía para cubrir con la fuerza de trabajo mexicana las vacantes del otro lado de la frontera en el periodo 1942-1963, es relevado el Programa Industrialización Fronteriza en 1965, que mediante la industria maquiladora, atrae el capital extranjero que llega a México en busca del beneficio que representa la mano de obra barata y las ventajas que ofrece, en términos de coste del transporte, la cercanía con los Estados Unidos.

Con la entrada en vigor en 1995 del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, la maquila vio un incremento considerable en su desarrollo, esto es gracias a la inversión extranjera directa (Acosta, 2005).

La economía de Baja California descansa en un porcentaje considerable sobre la industria maquiladora. Por industria maquiladora se entiende “(...) el proceso de elaboración, transformación o reparación de mercancías de procedencia extranjera importadas temporalmente para su posterior exportación” (Acosta, 2005, p. 13). Se sabe que en la actualidad se define como grupos hegemónicos a los comerciantes y al llamado grupo maquilador. Los que a su vez se ven favorecidos desde el gobierno, mismo que capitaliza de sus concesiones económicas, en la forma beneficios fiscales y políticos, razón por la que se estima un grupo social favorecido (Quintero, 1990).

Las estructuras de operación de la industria maquiladora comúnmente utilizadas son: subcontratista; operador *shelter* o plan de albergue; y subsidiaria. Cada una de ellas se distingue por sus características particulares, pero el común denominador es que todas ellas están vinculadas con inversión extranjera. En consecuencia, el nivel de compromiso para con ese capital, está limitado por la modalidad de la que se trate. La forma más utilizada es la subsidiaria. En ella los tomadores de decisiones se ubican en el extranjero en el llamado corporativo; la administración de las operaciones de la planta productiva en el estado, está delegada a profesionistas locales o, como en muchos casos, a personal extranjero al que se le otorga un permiso de trabajo de parte de las autoridades federales (Acosta, 2005).

Solís (2009) hace un recuento histórico de las características principales de la industria maquiladora, indicando que en su primera etapa, las maquiladoras operaban bajo la modalidad de *shelter*. Esto significa que las operaciones de la empresa en México eran eminentemente de ensamble, utilizando procesos y tecnología que pertenece y era administrado desde la planta matriz en los Estados Unidos. Según lo narra Solís (2009) otro rasgo distintivo de este periodo era la incorporación a la fuerza productiva, no solamente de personas que retornan al

país al cerrarse las oportunidades en el norte, sino de mujeres, lo que da como resultado un mercado de trabajo menos regulado. Para el caso concreto de Tijuana, durante esta etapa de la industria, se abriga la esperanza de que deje de ser considerada una ciudad de paso y hacer de la maquila el sustento de su economía.

Esta primera generación de empresas maquiladoras, según señala por Ludlow & de la Rosa Mendoza (2009), son esencialmente ensambladoras que no requieren de mano de obra calificada, impulsadas por la inversión estadounidense, se concentran en sectores como el textil, de vestido y alimentos.

Durante el un segundo periodo, en los años setenta, la maquiladora es la industria del norte del país y se ha consolidado. Se lleva a cabo una rápida expansión de su actividad, con el consecuente aumento de la oferta de trabajo. Por otro lado, el aumento de las plantas maquiladoras y de trabajadores empleados, no es paralelo al aumento en el poder adquisitivo, por el contrario, la devaluación del peso frente al dólar ha sido determinante; punto particularmente significativo por el costo de la vida en la región. En el ámbito de la producción, se fortalecían cada vez más las estrategias de subcontratación internacional, lo que viene a redefinir la relación entre el centro y su periferia; modelo que se basa en la producción compartida. La importancia del cambio se ha observado en el aumento de las importaciones, por parte de los Estados Unidos, de aquello que se produce bajo esta modalidad (Solís, 2009).

En el mismo periodo, el compuesto de la mano de obra en la maquila, está siendo representado por migrantes que provienen desde el centro del país; ya no tiene que dependerse de aquellos que retornan del norte. Se aclara que la industria maquiladora, por sí misma, no es el motivante de los flujos migratorios a la zona, sino que el interés de cruzar al otro lado, hace de las ciudades fronterizas un factor atractivo, fenómeno que convierte a la región en un espacio abierto; el crecimiento social para el periodo 1970-1980, está representado por jóvenes y una mayor diversidad de los grupos que componen el entramado. Esta es la última etapa del segundo periodo, señala Solís (2009), cuando la industria maquiladora

está compuesta en su gran mayoría por empresas medianas y pequeñas. Son estas las que concentran el porcentaje más amplio de trabajadores y se comienza con los planes para la construcción de ciudades industriales a lo largo de la frontera norte de México.

Ludlow & de la Rosa Mendoza (2009) indican que en este periodo, se lleva a cabo una evolución en cuanto al tipo de trabajador que se requiere. Es mano de obra más calificada, tales como técnicos e ingenieros, a consecuencia del repunte en las empresas que desarrollan electrónicos de consumo y el ensamble automotriz. Durante el mismo periodo aparece también la inversión europea y asiática en la zona.

El tercer periodo de la industria maquiladora se ubica en los años ochenta, cuando México se encuentra en una situación económica desfavorable y son necesarios cambios estructurales profundos. Se pone en marcha un modelo de apertura económica, mismo que habrá de recalar en una reestructuración a favor de la productividad y que tendrán sus efectos en la manera de organizarse para el trabajo. Se pretende una modernización del aparato productivo mediante la incorporación de procesos automatizados. A diferencia de lo que sucede en la industria al interior del país, la maquiladora en la frontera norte demuestra crecimiento. Este crecimiento es atribuido a factores como la disminución en el costo de la mano de obra y la flexibilidad que ofrece la Ley de Inversión Extranjera de 1973. Al mismo tiempo, la maquiladora ha dejado de ser vista como una alternativa más, entre otras fuentes de empleo, y ya es considerada como una actividad capaz de fomentar el desarrollo regional (Solís, 2009).

La respuesta de la industria maquiladora a las necesidades de orden económico, ha dado como fruto un sector muy diverso, tanto en actividades productivas, formas de organización y del compuesto humano. Y según lo señala Solís (2009), hay un incremento en la tasa de rotación de empleo; la inestabilidad se empieza a ver como una característica propia del sector. Además, el mercado de trabajo esta redefiniéndose en cuanto a su composición mano de obra, con un incremento en el número de hombres que lo integran.

Para la década de los noventa, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (en adelante, TLCAN), sirvió como un instrumento en la consolidación del modelo de apertura económica. La intención original de atraer el capital extranjero, como un detonante para el desarrollo económico de México, se vio favorecida durante ese periodo por la continuidad. Esta continuidad influye en un proceso de integración de la economía de México a la de su vecino del norte. En este contexto, el Estado se mantiene su participación al margen de las actividades productivas como guía de la industrialización; los capitales locales se asocian a los extranjeros y este último se asume como el más dominante de los dos. El crecimiento de las plantas maquiladoras en la región se verá de tal modo favorecido que el número de establecimientos activos ha de incrementar al doble con respecto a la década pasada. El TLCAN no es el único factor de peso, también está el hecho de que la economía de los Estados Unidos está en auge y, así también, la devaluación del peso frente al dólar en 1994.

Esta etapa, señala Solís (2009), es evidencia de una economía global, porque el sector ha logrado atraer la atención de capitales importantes a nivel mundial. Hecho que a su vez propició que la industria maquiladora se convirtiera en un referente ocupacional, muy por encima de otros sectores industriales en México. También se observa un salto de calidad en los procesos que se desarrollan. Particularmente, se hace énfasis en el incremento de las operaciones de la industria electrónica, porque esto ocasiona un nuevo cambio en la composición de la mano de obra que ofrece sus servicios para esta industria. En comparación con la primera etapa de su historia, caracterizada por la utilización de ensamblés básicos y tecnología muy primitiva, la de los noventa, es una maquiladora más centrada en la tecnología y en procesos automatizados que como consecuencia, reclaman mano de obra con características más calificadas y específicas.

Este periodo que se extiende hasta los días actuales, llamado también la fase de modernización tecnológica o de tercera generación, se ve la consolidación de la maquila como uno de los ejes importantes de la economía. Son tres las razones fundamentales: representa la mitad de lo que el país exporta en manufactura;

provee divisas a la economía con saldos de superávit sobre la inversión que se realiza y es un sector importante en la generación de empleos (Ludlow & de la Rosa Mendoza, 2009).

En la actualidad la industria maquiladora representa un compendio de variables, lo que la convierte en un sector altamente productivo y relevante para la economía de la región. En Baja California, los espacios ganados por la industria están dando lugar a una nueva manera de operar: el *cluster*, que son esquemas de organización productivos, que abarcan proveedores, relaciones institucionales, aprendizaje de tecnología, entre otros, como puntos clave para el éxito del sector (Carrillo & Partida, 2004).

Se ha identificado, que en su evolución, la industria maquiladora se ha tornado muy heterogénea hacia su interior; hecho que merece ser considerado si se pretende democratizarla. Esta tendencia no sólo se observa en la diversidad de los procesos, la incorporación de nueva tecnología y una vinculación más estrecha con los proveedores locales, se requiere de la incorporación al sector de mano de obra calificada; lo que se ha denominado el mejoramiento de la calificación del personal: adquisición de capacidades productivas, tecnológicas y organizacionales (Ludlow & de la Rosa Mendoza, 2009).

Ha quedado establecido, además, que el compuesto que conforma su fuerza laboral dista mucho de ser uniforme. En la industria maquiladora, como lo demuestra su evolución histórica, coinciden una diversidad de actores y participantes. Esto como efecto de distintos fenómenos económicos y sociales, que desde el exterior de la empresa maquiladora, han definido su entorno y han permeado al interior de sus operaciones. Desde el interior de la misma maquiladora, producto de su propia dinámica de trabajo, se desprenden necesidades que se traducen en la demanda de una fuerza laboral diversa que sea correspondiente a esas necesidades.

En tiempos recientes la estructura organizacional de algunas plantas maquiladoras ha cambiado. Esto, con respecto a las que se instalaron en la década de los

setenta y ochenta, donde la dirección de un buen número de las operaciones administrativas y de producción, se realizaba desde el exterior. La empresa maquiladora actual, favorece un organigrama que contempla la gestión de funciones como lo son: compras, ventas, ingeniería de proceso, logística, control de calidad y recursos humanos, integrándose como parte de la misma maquiladora (González & Barajas, 2006). Esto lo que significa es una mayor demanda de profesionistas y técnicos por parte de estas empresas, ya no solamente mano de obra barata y descalificada.

De acuerdo con las cifras del Instituto Nacional de Geografía e Informática (2007), al 31 de Diciembre del 2006, se tenía conocimiento de 906 maquiladoras en el Estado de Baja California. La concentración mayor de ellas, se daba en las ciudades colindantes con la frontera hacia los Estados Unidos, de tal forma, que en las ciudades de la región operan: 577 en Tijuana; 134 en Mexicali; 116 en Tecate y 80 en Ensenada. El número de trabajos que ofrecen estas plantas totaliza, para el mismo periodo: 248, 424.

1.2 Responsabilidad social de las empresas

La empresa es conceptualizada como un ciudadano de la comunidad en la que participa. Se parte del entendido de que no es un organismo de regulación autónoma, sino por el contrario, está limitado y facultado por un el orden político, que es el que regula, sanciona y aprueba sus acciones. Gitman & McDaniel (1995) consideran que el compromiso que asume la empresa tendría que ser mucho más ambicioso, señalando que: “La responsabilidad social supone obligaciones que están más allá de las establecidas por la ley o por el contrato colectivo” (p. 108).

Robbins y Coulter (2005) también concuerdan con la dimensión mayor de los alcances de la responsabilidad social empresarial, señalando que:

Una organización que asume responsabilidades sociales ve las cosas de manera ligeramente distinta y va más allá de lo que impone la ley, o decide hacerlo porque es lógico desde el punto de vista económico, de modo que hace lo que puede para mejorar la sociedad porque es lo correcto y lo moral. Definimos responsabilidad

social como el deber de una empresa, aparte de los requisitos legales y económicos, de perseguir metas a largo plazo para el bien de la sociedad (p. 100).

Entonces, la responsabilidad social tiene un alcance que trasciende la frontera organizacional y que no está definido tan sólo por lo que dice la letra de la ley. Conviene señalar el aporte positivo que la empresa tiene hacia la sociedad en la que se encuentra inmersa. Bateman & Snell (2005) manifiestan que la responsabilidad social “es la obligación hacia la sociedad que asumen las empresas. La compañía socialmente responsable maximiza sus efectos positivos sobre la sociedad y minimiza sus efectos negativos” (p. 147).

Lo que se entiende por responsabilidad social empresarial se ha venido transformando con el paso del tiempo. La evolución del concepto ha sido en etapas, según Robbins & Coulter (2005). Una primera aproximación definía la responsabilidad social desde la perspectiva económica, lo que se llama el enfoque clásico. En ese contexto, la responsabilidad social es concebida a través de los beneficios económicos que reporta la compañía. Si la empresa está generando estos dividendos, producto de las inversiones de los socios, la riqueza se distribuye entre: los dueños en la forma de ganancias; entre los empleados al devengar un sueldo para mejorar su calidad de vida; y la sociedad, por efecto de los impuestos que se recaudan.

La segunda etapa en la evolución del concepto hace hincapié socioeconómico. Es más abarcante en el sentido de que la responsabilidad social tiene un alcance hasta el punto de considerar la defensa y el mejoramiento de la sociedad. Si la sociedad avala las leyes que permiten su existencia y funcionamiento; compra, usa y disfruta de lo que ofrece, entonces la empresa se espera sea un actor responsable y comprometido para con la sociedad.

Por último, Robbins & Coulter (2005) explican ese compromiso de la siguiente manera: Si la empresa acepta su obligación social, únicamente cumplirá hasta donde sus objetivos económicos y las leyes que la regulan se lo señalen. Pero, la empresa ha de manifestar sensibilidad social y estará capacitada para tomar

decisiones acordes con los cambios y necesidades sociales. La empresa “actúa de cierta manera por su interés de satisfacer alguna necesidad social. En contraste con la obligación social, la responsabilidad social y la sensibilidad social dan un paso más que meramente cumplir con las normas básicas económicas y legales” (pp. 102-103).

Para Franklin & Krieger (2011), esta definición de responsabilidad social se denomina respuesta social, la que exige de la organización la búsqueda de aportaciones fundamentadas en valores éticos para definir su comportamiento a favor de la sociedad misma. Es decir, no solamente se somete al marco estatutario que las leyes vigentes le prescriben, va más allá, convirtiéndose en un actor a favor de la comunidad procurando sumar positivamente, además de velar por sus responsabilidades.

Para explicar la dimensión de la responsabilidad social, existe un modelo que fue propuesto por Archie Carroll en 1979. Sobre el mismo dan cuenta varios autores tales como: Daft (1988), Bateman & Snell (2005) y Lamb, Hair & McDaniel (2008). El modelo está formado con cuatro componentes de la responsabilidad social que se agrupan en el siguiente orden: primeramente, la responsabilidad económica. Es el componente que sirve de base a los otros; todo lo demás pierde sentido si la empresa no es capaz de mantenerse rentable y es de esperarse que la empresa lo sea. En segundo lugar, se ubica el componente legal; es simple y llanamente obedecer la ley. La empresa debe actuar dentro del marco del derecho. Las leyes determinan lo que es correcto o incorrecto para la sociedad y se espera que la empresa se desenvuelva dentro de los límites establecidos por las reglas del juego. El tercer componente, es el ético que incluye la sensibilidad para determinar entre el bien y el mal, pero sobre una base de fundamentos que no están prescritos legalmente y que tampoco se vinculan con los objetivos económicos. El cuarto componente, es el discrecional. Se identifica mediante las aportaciones voluntarias, o sea aquellos compromisos que se asumen, al margen de la búsqueda de beneficios económicos, imperativos legales y valores éticos. Es decir, cuando una empresa, de acuerdo a sus posibilidades, busca sumar para

contribuir en lo que puede a la sociedad, por ejemplo aportaciones del tipo filantrópico, se evidencia una responsabilidad social discrecional. Comentarios adicionales se merece la expectativa de los cuatro componentes, puesto que se relacionan con el traslado de los conceptos al terreno práctico. Mientras que los componentes legales y económicos son de esperarse, esto es, no se concibe a la empresa con pérdidas económicas y violentando las leyes, se puntualiza como deseable el componente ético y como ideal, el discrecional (Daft, 1988).

A la luz de lo anterior, se entiende que es un comportamiento empresarial frecuente, el ser legal, pero, como se ha mencionado anteriormente, la intención es ir más allá de la letra de la ley. Según lo indican Lamb et al. (2008):

Responsabilidad social y ética van de la mano. La ética se refiere a los principios morales o valores que en lo general gobiernan la conducta de un individuo o grupo de ellos. La ética puede ser vista como el estándar de comportamiento por el cual las conductas son evaluadas. Un estándar legal, puede no siempre ser ético y viceversa. Las leyes son valores y estándares que serán aplicados en las cortes. La ética consiste en principios y valores morales personales, y no disposiciones de la sociedad (pp. 68-69).

Peter Drucker asume la misma postura, según Gitman & McDaniel (2001), quienes resaltan el hecho de que la empresa ética considera primeramente lo que hace en la sociedad y después lo que puede hacer por ella. De ahí, que desde la perspectiva de los autores mencionados, las dimensiones de la responsabilidad social sean: legalidad y responsabilidad. En este contexto, cabe la posibilidad de que las empresas puedan manifestar conductas ilegales e irresponsables, no obstante que son las organizaciones más escasas. Conducirse en forma lícita, pero irresponsablemente o, lo que se convertiría en el ideal, observar una conducta lícita y también éticamente responsable.

Los estudios afirman que a nivel organizacional, las empresas han sustentado sus decisiones en tres enfoques filosóficos: el utilitarismo, uno de ellos, madura las decisiones sopesando el impacto de las mismas; se favorecen aquellas decisiones que otorgan el mayor bienestar a un número mayoritario de personas. Existe

también el enfoque de los derechos individuales, que busca la no afectación de los derechos de otros, donde no podría aceptarse el que otros tengan que someterse a decisiones que sean contrarias a las propias creencias. Pero en un nivel superior a las anteriores, esta la justicia. Para ser práctica, la justicia descansa en valores éticos que procuran una aproximación equilibrada entre los beneficios y las obligaciones (Rachman, Mescon, Bovée, Thill & Alvarez, 1991).

En su dinámica de operación, la empresa enfrenta, de manera constante, situaciones de decisión con implicaciones éticas. Sin embargo, no debe ignorarse el hecho de que esas empresas son instituciones humanas. Son entonces personas las que están tomando esas decisiones. Según Gitman & McDaniel (1995):

Todos debemos de contar con una base ética, que habrá de servirnos tanto en el mundo de los negocios como en nuestra vida personal. La ética comercial actual es en realidad una ramificación de los valores sostenidos por la sociedad. Un hombre de negocios posee un conjunto de valores éticos; acepta la responsabilidad personal que le corresponde por decisiones que afectan a la comunidad. Ética y responsabilidad social van de la mano. Para que una compañía sea socialmente responsable, las personas que la dirigen deben poseer sólidos valores éticos. El mundo de los negocios es en esencia una institución humana. Es dirigida por y para los seres humanos. Estamos obligados a empeñar nuestros mejores esfuerzos a favor de aquello que es lo correcto para nosotros mismos y los demás (p.12).

En este sentido, aquellos que son responsables de la administración de las empresas, son también responsables de las consecuencias y del impacto social que las decisiones adoptadas están generando a favor o detrimento de la sociedad. Las acciones de una empresa son en realidad las expresiones de los valores de sus administradores.

Para explicar el origen de los valores de los individuos y cómo estos se encuentran relacionados con las decisiones, hasta el punto de materializarse a través del comportamiento, se encontraron dos modelos que aclaran el asunto

(Hellriegel, Jackson & Slocum, 2005; Daft, 1988). El primer modelo, define los valores éticos como el resultado de cuatro fuerzas: Las fuerzas culturales que distinguen a un grupo particular de individuos; esos valores que definen a determinada cultura son también los responsables del comportamiento y de la manera en que se juzgan las situaciones. Luego se refieren las fuerzas legales, como se ha mencionado antes, al momento de estimar que es correcto de lo que no lo es, las leyes pueden no ser la mejor base, pero de alguna manera representan el sentir de la sociedad. Hellriegel et al. (2005) refieren a manera de ejemplo, la discriminación que sufrían algunos individuos en los Estados Unidos, el practicarla era una conducta legal, pero de cuestionable sentido ético. Después se menciona a las fuerzas organizacionales, los principios, valores institucionales y el código de ética que los retoma para guiar las actuaciones de grupo que integra la empresa. El último grupo de fuerzas, es el que procede del propio individuo, de lo que el mismo es; aquello que le define y que le sirve para decidir entre lo correcto e incorrecto.

En el segundo modelo, el origen de los valores que determinan la ética de las personas, es similar al anterior. Pero en este caso, el surgimiento de los valores éticos es primeramente a nivel personal. Estos se derivan de las creencias religiosas, la conciencia social y apreciaciones personales sobre la responsabilidad social. Seguidamente está la ética corporativa, que se conforma desde los propios valores y la que promueve la cultura de la empresa. Finalmente, se ubica la ética profesional, la que se resguarda en el código de cada profesión y que determina la manera de conducirse de los afiliados al gremio. Cualquiera que sea el trasfondo de una decisión, especialmente cuando esta afecte a un individuo o grupo de individuos, la conclusión es que debe ser la decisión correcta (Daft, 1988).

Señalan Gitman & McDaniel (2001) que la responsabilidad social tiene como destinatario a la sociedad misma. Al momento de ubicar a los beneficiarios de la responsabilidad social de las empresas, existen diferentes explicaciones al respecto y sus consecuentes argumentos para fundamentar las opiniones. La

primera obligación de la empresa es para con sus empleados; se debe garantizar la seguridad en el empleo, porque mantener a las personas en sus empleos asegura hacer lo mejor por la sociedad. Desde esta posición, insisten en que la empresa debe mantener una actitud incluyente con respecto al compuesto de la fuerza de trabajo, puesto que al actuar de esta manera se proscribe toda forma de discriminación. Seguidamente, se menciona como grupo favorecido a los clientes; la satisfacción de los clientes que se traduzca en una relación al largo plazo, lo que asegura a la empresa un ingreso constante. No sólo los productos de dudosa reputación alejan a los clientes, también un comportamiento deshonesto e injusto de parte de la compañía desalienta el compromiso de los usuarios. Un tercer grupo de interés, es el público; las aportaciones de la empresa, eventualmente, tienen su impacto en la sociedad. Ya sea que se contribuya por la vía del pago de los impuestos u a través de obras de asistencia social, la empresa debe procurar ser una buena ciudadana. La lista se completa con el grupo de los inversionistas. Actualmente, se buscan empresas que sean responsables, que sus acciones obedezcan a determinados valores en lo concerniente al manejo de las inversiones.

Otra explicación para los alcances de la responsabilidad social es la que describe Anzola (2010) donde la responsabilidad social de la empresa abarca un aspecto externo y otro interno. El aspecto externo tiene como beneficiario último a la comunidad, mientras que el aspecto interno de la responsabilidad social debe atender a tres grandes públicos: accionistas, trabajadores y sindicatos. Anzola (2010) hace un planteamiento a favor de los individuos que conforman la organización, llamándoles colaboradores del empresario, apela a la comprensión del ser humano en su totalidad, sus creencias y cultura, se enfatiza el valor de trascendencia del hombre en: cuerpo, mente y espíritu. Resalta, desde esta línea de argumentación, la búsqueda de todo individuo para satisfacer necesidades no sólo en lo material, sino que también en la dimensión de lo espiritual. Esto es lo que debe llevar a la creación de un campo propicio para que los trabajadores se hagan cada vez más humanos a favor del bien de sus comunidades.

Otros, como Boone & Kurtz (1987), refieren como grupos beneficiados y, por ende, cercanos a la empresa, a los empleados de la misma, a los socios comerciales, los inversionistas y la comunidad financiera. Abundan en lo que representan las relaciones con el personal, señalando que las decisiones que se toman para con ellos, tienen su influencia en el ambiente de trabajo y conllevan consecuencias para el futuro. Decisiones como “contratar, promover, transferir, compensar o despedir tienen sus efectos en el éxito del negocio. Dichos factores, los asociados con las buenas prácticas en materia laboral, contribuyen a un ambiente de trabajo propicio para la productividad y en general a mejorar las relaciones hacia el interior de la organización” (Sánchez, 2007, p. 45).

Chiavenato (2007) señala que la empresa no sólo debe tener un comportamiento ejemplar y positivo a favor de la comunidad, pero el tema se asocia con la actitud:

Responsabilidad social significa la actuación socialmente responsable de los miembros de la organización, las actividades de beneficencia y los compromisos de ésta con la sociedad en general y, de forma más intensa, con aquellos grupos o partes de ella con las que tiene más contacto. La responsabilidad social se refiere a la actitud y el comportamiento que adopta la organización ante las exigencias sociales, derivadas de sus actividades, que le plantea la sociedad. Esto implica que la organización debe evaluar y pagar los costos sociales que ella misma genera, así como ampliar el terreno de sus objetivos mediante la definición del papel social que desempeñara para, con todo ello, tener legitimidad y asumir su responsabilidad ante diversos grupos humanos que integran y representan a la sociedad en su conjunto (p. 467).

Existen prácticas en algunas empresas que pueden ser identificadas como manifestaciones legítimas de su responsabilidad social, pero que en realidad no lo son. En muchas ocasiones se confunden las acciones de mercadotecnia social y se les equipara con el comportamiento socialmente responsable. Existen diferencias fundamentales en el hecho de que la verdadera responsabilidad social va más allá del ánimo de ganarse el público favorecido por las acciones de beneficencia social de parte de la empresa. La responsabilidad social, se sustenta en adoptar y mantener un compromiso para con la suma total de los actores

sociales. Por tal motivo es independiente de cualquier estratagema tendiente a mejorar el posicionamiento o el prestigio que pueda ser capitalizado por una determinada empresa, a partir de hacer o participar a favor de determinado grupo o por el hecho de apropiarse determinada causa. La responsabilidad social práctica no busca lucrar socialmente, no es este su objetivo. Mientras que la mercadotecnia social requiere una revaloración de todos los componentes de la mezcla de mercadotecnia con esa precisa intención (Díaz, 2009).

Al margen de la terminología, existen algunos elementos comunes a contemplar en la concepción de la responsabilidad social que deben regir el comportamiento de la empresa: basarse en principios éticos que moldeen el manejo de su economía, sus relaciones con el personal, proveedores, gobierno, accionistas y clientes, al tiempo que se evalúa su impacto positivo hacia la sociedad y el medioambiente. Las empresas deben ser conscientes de los alcances de sus decisiones. La concepción de sí misma y la definición de su estrategia corporativa tienen aparejado un compromiso para responder y actuar a favor de la sociedad a la que pertenece. No únicamente debe estar interesada en el valor económico que prodiga a los que en ella invierten, sino que ha de reconocer el valor social que aporta, cuando al actuar, lo hace mediante el desarrollo sustentable, la valoración y promoción de los recursos humanos y la justicia social; creando así un círculo virtuoso (Sánchez, 2007).

Uno de los componentes de la responsabilidad social empresarial que toca directamente con la sociedad misma es todo aquello que atañe a la gestión del personal de la empresa (Chiavenato, 2002). Hay una correlación entre los derechos laborales y los de derechos humanos (De la Cueva, 2005). Mientras que los primeros se circunscriben a la esfera del contexto del trabajo, los segundos son reconocidos universalmente a las personas en virtud de su humanidad. El debate que vincula uno y otro, se sostiene en que ambos, forman parte de un contexto moral, político y legal de aquello que constituye el estándar aceptable y el reconocimiento universal de esas prerrogativas a favor de la persona. Esto significa que la empresa y el entorno laboral como conjunto, a través de

resguardar y sujetarse a los lineamientos aplicables, no hace otra cosa que no sea extender la legitimidad los derechos humanos (Koblen, 2010).

No debe dejarse a la ligera el papel que juegan las empresas en la protección y promoción de los derechos humanos. El jurista Miguel Carbonell (2001), es el autor de un texto que aborda este tema, y lo hace por medio de un diagnóstico de la situación en México. Para su argumentación, explica cuál es el papel actual de las empresas en torno al tema de los derechos humanos y presenta una visión conciliadora y llena de esperanza, sobre lo que podrían estar haciendo estas instituciones en beneficio de la legalidad en su conjunto. Afirma Carbonell (2001):

Las empresas transnacionales y las grandes corporaciones se han convertido también en nuevos actores en el escenario actual de los derechos humanos. Las empresas tienen hoy más poder que buena parte de los Estados-Nación; cuentan con mayores recursos económicos y se pueden mover a una velocidad que no puede seguir ningún Estado. Dichas empresas desempeñan un papel muy importante en la lucha por los derechos desde varios puntos de vista. En primer término, porque varias de ellas son las principales responsables de la violación de los derechos en países del tercer mundo; las empresas presionan a los gobiernos para que no se les apliquen rigurosamente las disposiciones laborales, fiscales o ecológicas. Practican diversas formas de de lo que se ha llamado dumping social, traspasando en no pocas ocasiones los límites de lo aceptable (pp. 44-45).

Aclara también, que en la actualidad los estados están favoreciendo ese tipo de conducta y que las condiciones, tanto laborales como ecológicas, están siendo soslayadas en beneficio de un ambiente que propicie las condiciones favorables en el mercado.

A pesar de ello, se percibe como esperanzadora su conclusión, cuando apunta que es factible que las empresas se conviertan en el nuevo actor, que sea el que estimule una actitud a favor de los derechos, ya que el Estado está limitado en su papel como único responsable de garantizar que todos gocen de sus derechos humanos. Considerando esta premisa, se entiende porque se intuye que el sector empresarial tiene una asignatura pendiente con la sociedad a la cual pertenece.

Permea la sensación de que las empresas en el país son entes aislados, cerrados ante la diversidad y que demuestran actitudes que se materializan en conductas que se salen del orden legal.

Como una posición de contrapeso, se encuentra la opinión de Gitman & McDaniel (1995), quienes abogan a favor de las empresas, considerando que no puede responsabilizárseles de todos los males que aqueja la sociedad y van incluso más allá al afirmar que no tienen la capacidad para solucionarlos. Sin embargo, están de acuerdo con lo que afirma Carbonell (2001), en el sentido de que las empresas pueden ejercer un papel más significativo como parte del remedio.

Tocante a las empresas en México, Arias & Heredia (1999), catedráticos especialistas del área de administración de recursos humanos, describen un rasgo que puede ser el representativo para algunas empresas nacionales. Hablan con respecto a la cultura organizacional, esa que se configura al interior de la empresa y que conlleva al desarrollo de ciertos patrones de conducta.

La serie de creencias y valores constitutiva de la cultura organizacional dan origen a comportamientos cotidianos de los directivos. Existe un proceso de 'selección natural', es decir, las personas con creencias y valores semejantes permanecen en la organización pues se encuentran en un entorno afín. Quienes mantienen creencias y valores diferentes probablemente permanecen poco tiempo en la organización, o terminan por ir adaptándose paulatinamente (p. 305).

Indican además que la influencia de esa cultura se ve reflejada en la integración de los recursos humanos, la cual, según explican, comprende las acciones de: reclutamiento y la selección junto con el desarrollo de los individuos dentro de la empresa.

Aún cuando la declaración anterior no ubica a la empresa, o mejor dicho a los administradores y dueños, a favor de los derechos humanos, tampoco podría afirmarse que se atenta en contra de ellos. Sin embargo, queda abierta la posibilidad de que esa cultura organizacional, pueda, eventualmente, decantarse hacia uno de los dos sentidos, y por consecuencia, en detrimento del otro. Una

vez que se ha definido una postura, los posicionamientos en cualquiera de estos sentidos antagonizan el uno con el otro. Si así son las cosas, es latente la posibilidad de un centro de trabajo cerrado para algunos de los grupos que conforman el tejido social. Lo que sí puede concluirse con exactitud, desde la citada declaración, es que únicamente habrá lugar, para todos aquellos que congenian con el *status quo* (Arias & Heredia, 1999).

La concepción final de la responsabilidad social empresarial ha de suscribirse a un ámbito mucho más trascendente que el de las ganancias económicas. Una empresa socialmente responsable debe caracterizarse por una actitud que sea motivada por su compromiso con la comunidad. Esto ha de observarse en la preservación de los derechos de todas las personas que se relacionan con ella y en un comportamiento que contribuya a elevar su calidad de vida, dentro de un marco de legalidad, igualdad de oportunidades y trato justo (Jones & George, 2010).

1.2.1 Estándares internacionales y el trato equitativo de los trabajadores

Anteriormente se mencionó el papel que juegan las leyes vigentes y su vinculación con la responsabilidad social de las empresas. Para Mondy & Noe (2005) son un aliado para desalentar las actitudes que limitan el ascenso de mujeres y minorías hacia los centros de trabajo, sin embargo insisten en que es necesario hacer más a fin de romper los techos que limitan el progreso. El aumento de la presión de las sociedades y organismos internacionales han hecho inaplazable el cambio hacia el interior de las empresas, cambio que no puede ser posible únicamente a través de la maximización de utilidades, aunado a los compromisos económicos y financieros el centro de trabajo debe incluir responsabilidades legales, éticas y sociales; con modelos que permitan atacar el problema de la exclusión social al tiempo que permitan combatir la pobreza (Bornot, 2005).

En su informe sobre el empleo del 2008, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico menciona que los países que la conforman han logrado avances a través de regular el mercado de trabajo por medio de leyes

antidiscriminatorias. Sin embargo, se ha observado que existen todavía tendencias hacia el trato dispar de algunos individuos que son representantes de minorías y mujeres. Siendo que las leyes para combatir la discriminación requieren de la voluntad de las víctimas para denunciar, se recomienda establecer mecanismos para informar a la población de sus derechos, al tiempo, que se trabaja en la eliminación de las barreras para efectuar las denuncias.

De acuerdo a la OECD (2008), las leyes tendrían un mejor efecto si no tuvieran que dependerse de las denuncias individuales. Además, podrían asignarse cuerpos especializados encargados de investigar, facultados para obligar y denunciar a las compañías que violan las leyes y, por consecuencia, los derechos de las personas. En este marco de referencia, puede considerarse el papel que las organizaciones no gubernamentales tienen como agentes supervisores.

Existe a nivel global un nuevo aliado en el proceso de facilitar a las instituciones su desarrollo de calidad en torno a la responsabilidad social empresarial: los estándares internacionales de responsabilidad social. Todos están destinados a fomentar el comportamiento ético de las multinacionales. Se considera pertinente hacer alusión a ellos, puesto que el estándar, retoma elementos presentes en la legislación vigente, tratados internacionales, en torno a derechos humanos, concentrando y presentándolos, de tal manera que sirven de guía para conducir los esfuerzos de las empresas interesadas en asumir un mayor compromiso a favor de las comunidades en las que se encuentran. Es una manera efectiva para que la empresa evalúe en forma sistemática su desempeño ético y social; consiguiendo con ello que la información pertinente llegue a la totalidad de los grupos que mantienen una relación de interés con ella (Gilbert & Rasche, 2007).

Los estándares internacionales de responsabilidad social, constituyen una respuesta a la demanda creciente por la implementación de formas éticas de hacer negocios, así como a la necesidad de transparentarlos. La diferencia fundamental entre los estándares y los códigos de ética, que comúnmente se establecen desde el interior de empresa sobre la base de sus valores, es que los primeros pueden ser sujetos a revisiones por auditores externos. Ejemplos

reconocidos de esos estándares son: *Global Reporting Initiative* (GRI); *Fair Labour Association's Standards* (FLA); *Accountability 1000* (AA 1000) y *Social Accountability 8000* (SA8000), siendo la última de ellas, la iniciativa más importante actualmente en el mundo corporativo (Gilbert & Rasche, 2007).

La *Social Accountability International* (SAI, en adelante) es un organismo no gubernamental que tiene la misión de avanzar en el terreno de los derechos humanos de los trabajadores, al promover condiciones decentes de trabajo, derechos laborales y la responsabilidad social corporativa a través de estándares de aplicación voluntaria. Los estándares de referencia y las iniciativas de estándar, que sirven como marco de referencia a las instituciones para medir su desempeño, están arraigados en los principios centrales de los acuerdos de la OIT, los convenios de ONU sobre derecho infantil y la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el sistema de verificación voluntario, toma varios elementos de la Organización Internacional para la Normatividad (SAI, 2010).

Según datos de la propia SAI (2007), el crecimiento de unidades de trabajo acreditadas en SA8000, ha sido a un ritmo de 30% por año desde que fue introducido en 1997; para junio de 2007 se sabe que son 680,000 trabajadores beneficiados directamente con la aplicación del estándar, en un total de 1,373 empresas, distribuidos en 64 países y representando a 66 diferentes ramas industriales.

El documento elaborado para que las instituciones puedan evaluar sus prácticas empresariales, se integra por un compendio de referencias que ha sido estructurado de tal manera que los patrones, que decidan aplicarlo voluntariamente, puedan contrastar el mismo con respecto a lo que se viene haciendo en el centro de trabajo; asegurándose en esta forma, que los derechos de sus trabajadores y las condiciones de trabajo se apegan a estándares internacionales. Para su confección, participan representantes de grupos interesados y se somete con cierta regularidad a revisiones, con la intención de que el estándar continúe evolucionando (SAI, 2008).

El SA8000 abarca nueve elementos: trabajo infantil; trabajo forzado; seguridad e higiene; libertad de asociación y derecho a la contratación colectiva; discriminación; disciplina; horarios de trabajo; remuneración y sistemas administrativos. El apartado 5, sobre discriminación, establece en su punto 5.1 que la empresa no debe discriminar al contratar, remunerar, capacitar, promover sobre la base religiosa; el punto 5.2 indica que la compañía no ha de interferir con el derecho de su personal a observar o practicar sus principios o a satisfacer los requisitos vinculados a su religión.

En 2005, la Organización Internacional para la Normatividad (ISO, en adelante) inicia los trabajos para el desarrollo de la norma ISO 26000 que trata sobre la responsabilidad social (Sánchez, 2007). Su preparación estuvo a cargo de un comité técnico y se espera que sirva de guía para organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en torno a la responsabilidad social. En lo que puede interpretarse como una evolución en el desarrollo de la normatividad internacional en materia de responsabilidad social, por un organismo especializado en el diseño de estándares, para conseguir un documento al mismo nivel que otros que abordan diferentes temas como lo es la calidad en los procesos de manufactura y el medio ambiente. La utilidad del documento es para todo tipo de organización que desea comprometerse, de manera voluntaria, con la responsabilidad social a través de medir sus propias evidencias con un soporte que se refiera a puntos específicos, vinculados con la responsabilidad social.

La difusión del borrador por la ISO (2009), establece que el objetivo del ISO 26000 es lograr un consenso en el significado de la responsabilidad social, orientar la transición de principios y acciones efectivas, refinando las buenas prácticas que han evolucionado, diseminando esta información a nivel mundial para el bien de la comunidad internacional. Aclara además que el ISO es un apoyo a las organizaciones que buscan esforzarse para operar de manera socialmente responsable en apego a las crecientes demandas sociales. Se ha observado que empresas con una visión a largo plazo identifican el éxito duradero al participar

con prácticas creíbles de negocio y previniendo actividades fraudulentas, así como aquellas de explotación laboral.

En la estructura de borrador del ISO 26000 se han tomado en consideración a seis grupos de beneficiarios de las buenas prácticas empresariales: compradores o consumidores; gobierno; industria; trabajadores; organizaciones no gubernamentales y de servicios; soporte e investigación (ISO, 2009).

El alcance del documento es amplio pues comprende diferentes áreas en las que se ven involucrados los derechos de las personas, pero para los fines de este trabajo, es de interés particular lo que se incluye con relación a la libertad de culto y prácticas religiosas, así también la prevención de la discriminación por este motivo, dentro del entorno laboral. La norma retoma los principios consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; convenios internacionales en la materia y demás ordenamientos que garantizan un trato digno y humano de la persona. Este estándar internacional, se adhiere a los preceptos legales vigentes, orientando a las instituciones para que reconsideren cualquier práctica que vaya en contra de la libertad de conciencia, libertad de culto y, la consecuente, libertad de práctica. En relación a este último punto, se recomienda tomar todas las medidas apropiadas para asegurarse de que los procedimientos internos no entran en conflicto con las exigencias religiosas de los trabajadores (ISO, 2009).

Para el ISO 26000 (2009), son siete los principios de la responsabilidad social: compromiso; transparencia; comportamiento ético; respeto por los intereses de los beneficiarios; respeto al imperio de la ley; respeto por las normas internacionales de comportamiento y respeto a los derechos humanos. Se menciona que las dos prácticas fundamentales de la responsabilidad social son: el reconocimiento de la responsabilidad social y el identificar a los beneficiarios, para sumir un compromiso hacia ellos. Es decir, ser consciente del alcance de las acciones de la empresa, pero al mismo tiempo interactuar con los actores que se ven afectados o beneficiados por las decisiones que se toman desde la empresa.

Los temas fundamentales de la responsabilidad social se presentan agrupados en: Derechos humanos; prácticas laborales; el medioambiente; prácticas justas de operación; asuntos del consumidor y, por último, desarrollo e involucramiento con la comunidad.

El punto 6.3.7.1, bajo el apartado dedicado al tema fundamental de los derechos humanos, toca la cuestión de la discriminación hacia grupos vulnerables. Con apego en los principios fundamentales de los derechos humanos, la empresa debe tomar medidas adecuadas para asegurar la igualdad de oportunidades y respeto a todo individuo. Cualquier forma de distinción, exclusión o preferencia que prive de trato u oportunidades equitativas, cuando tal consideración sea producto de prejuicio es considerada discriminatoria. El asegurar la total participación e inclusión de todos los grupos sociales, especialmente los considerados vulnerables, prodiga e incrementa las oportunidades para toda la organización, así como para los beneficiarios (ISO, 2009).

También se aborda la situación que describe la llamada discriminación pasiva, misma que se ejerce cuando una decisión, en apariencia neutral, niega oportunidades o pone en desventaja a personas con ciertos atributos. Se hace referencia a los casos cuando personas con discapacidad, de cierta edad, raza en particular, determinada orientación sexual, con creencias o prácticas religiosas distintivas, que por esta situación se encuentren en desventaja con respecto a grupos bajo criterios diferentes. El punto contiene un apartado en el que se describen las acciones y expectativas relacionadas. Se prescribe para la empresa el asegurarse de que no se discrimina en contra de sus empleados. Se han de examinar las operaciones y las relaciones que se mantienen con otros, a fin de eliminar la discriminación directa o indirecta.

La organización debe ser consciente de sus miembros. No únicamente considerando el aspecto que atañe lo relativo a los derechos humanos, sino el beneficio que le representa en sus operaciones, en términos del valor agregado el desarrollo total el componente de recursos humanos multifacéticos le representa.

Bajo el apartado 6.3.8 sobre derechos civiles y políticos, mismo que se describen en el punto 6.3.8.1 donde se menciona que se trata de derechos que incluyen, entre otros mencionados, el derecho a escoger y practicar la religión, la libertad de apegarse a ciertas creencias. Cuando se pasa al apartado 6.3.8.2 que describe las expectativas y acciones relacionadas para la empresa, se indica que la organización ha de respetar todos los derechos civiles y políticos, por ejemplo la vida privada de los individuos.

Dentro del punto 6.3.9 del documento, se hace mención de los derechos económicos, sociales y culturales. A esta categoría, pertenece el derecho a la práctica religiosa. Las acciones y expectativas, que se derivan de este grupo de derechos en el punto 6.3.9.2, limitan la acción de las empresas hasta donde se pueda, por efecto de las decisiones de la empresa, de caer en cualquier forma de conducta que infrinjan, obstruyan o impidan el goce de tales derechos.

Por último, el borrador del ISO 26000, en su apartado 6.3.10 sobre los principios fundamentales y el derecho al trabajo, retoma lo que promueve la Organización Internacional del Trabajo, donde se considera la eliminación de la discriminación, como un derecho fundamental al trabajo. Se espera de la empresa, según consta en el punto 6.3.10.2, otorgue igualdad de oportunidades y no practique ninguna forma de discriminación. La empresa debe cerciorarse de que sus políticas de empleo, no estén perjudicadas, en detrimento de nadie. Las políticas y los procesos de contratación, remuneración y condiciones de trabajo, acceso a la capacitación, promoción, terminación de la relación laboral, han de estar, todas ellas, sustentadas únicamente en las demandas del puesto. Una motivación diferente, especialmente aquellas que se basan en las diferencias de ciertos individuos para favorecer a otros, aún cuando sean mayoría los últimos, se consideran discriminatorias y deben ser evitadas.

Los estándares internacionales son un marco de referencia, un espejo que sirve a la empresa para ver su reflejo y evaluar su actuación. Al ser adoptados por las instituciones de manera voluntaria, no pueden ser considerados como equivalentes de los instrumentos legales vigentes; su peso específico está

determinado por los principios de trato humano, digno, justo y equitativo sobre los cuales están enraizados cada uno de sus referentes.

A partir de la revisión minuciosa del estándar internacional y la identificación de su trasfondo, se tiene como resultado que la visión de la responsabilidad social empresarial, desde la lente de que aportan estos documentos, está definida por los más nobles ideales a favor del ser humano y la comunidad en su conjunto. Esta idea, se ve a las claras compatible con las leyes vigentes en México, los convenios internacionales y los demás preceptos legales citados anteriormente. En todos los casos, se observa que la defensa de los derechos fundamentales del hombre está presente. En resumen, una empresa que se somete al escrutinio de la letra del estándar y puede demostrar que está actuando en concordancia, mediante evidencias, es una empresa que va más allá de una conducta legal, es una empresa que opera con probidad.

1.2.2 Marco legal en México

Siendo que la parte legal es un componente destacado de la responsabilidad social de las empresas, merece ser tomado en cuenta. Esto permite, desde el sustento legal, identificar aquellas prácticas inequitativas por parte de la organización hacia sus propios miembros. Se considera a continuación, el marco regulatorio mexicano que consagra estos derechos y obligaciones para los individuos y las organizaciones.

El tema de la responsabilidad social es uno que tiene una historia relativamente corta en el país. En la opinión de Solís (2009), dadas las condiciones de la desvalorización del trabajo y de los costos sociales que ha generado la industria maquiladora, es uno que debe ser atendido con carácter de urgencia; los derechos laborales están en entredicho y se carece de instituciones que se encarguen de la defensa de los intereses de los trabajadores. No obstante, la industria maquiladora a través del Consejo Nacional de la Industria Maquiladora, A.C. (en adelante CNIME) en junio de 2002, signó un convenio de colaboración con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (en adelante, STPS), en el cual se comprometen las

partes a conjugar esfuerzos a favor de la nueva cultura laboral, mediante la participación en el programa Empresa Incluyente, mediante el cual se reconoce a las empresas que hacen esfuerzos comprobables para dar empleo a individuos pertenecientes a grupos sociales tradicionalmente marginados, con el compromiso de la CNIME de hacer partícipes a sus afiliados (STPS, 2010).

Son diversos los asuntos que se relacionaban con las conductas discriminatorias en el centro de trabajo y que contempla la ley. En ellas, se consagran principios aplicables al bienestar de todos como individuos. Específicamente, se trata del derecho al trabajo, el derecho a la libertad religiosa, la igualdad de género, el derecho a la no discriminación, sólo por mencionar aquellos con mayor representatividad en lo que atañe al tema. Se debe tomar en cuenta que estos derechos no son limitados al entorno laboral, que se trata de derechos sociales cuya trascendencia repercute en la totalidad del quehacer del hombre.

Para Ignacio Burgoa (2002) el concepto mismo de derecho es fundamental para el individuo en sociedad. Indica que derecho es “aquella condición de vida sin la cual, en cualquier fase histórica de una sociedad, los hombres no pueden dar de sí lo mejor que hay en ellos como miembros activos de la comunidad, porque se ven privados de los medios para realizarse plenamente como seres humanos” (p. 153). Él mismo relata la manera en que se llevaron a cabo los sucesos que dieron lugar al documento que garantiza a todos los habitantes del planeta sus derechos básicos. En la búsqueda de proteger al hombre en su calidad de persona, fue como se encomendó a una comisión en los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial, la tarea de redactar lo que a la postre vendría a ser la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Explica Burgoa (2002), con respecto a los derechos humanos, que “la Declaración preconiza los que deben ser reconocidos al hombre como para lograr su respetabilidad como persona y su desarrollo vital dentro de la comunidad” (p.153).

Por su parte, Jorge Carpizo (2003) aclara la relación que existe entre los derechos humanos y el marco jurídico-político de la sociedad misma:

Los derechos humanos son uno de los principales temas de la historia universal. Toda estructura jurídico-política debe tener como base y finalidad el aseguramiento de los derechos humanos; si ello no fuere así, esa estructura carece de valor, constituyéndose en un régimen de opresión. (...) donde los derechos humanos no se respetan, no existe la democracia sino el reino de la fuerza y de la tiranía (p. 475).

Para el referido autor, México como país ha tenido una profunda preocupación por los derechos humanos. Cita como prueba de ello, la lucha por abolir la esclavitud como parte del movimiento independentista, mismo sentir que se vio reflejado a finales de los años cuarenta, casi a la mitad del siglo veinte, con la propuesta para el régimen de la Organización de las Naciones Unidas (en adelante, ONU) y la propuesta para elaborar la Carta Universal de los Derechos Humanos.

La preocupación de México por los derechos humanos se puede ubicar treinta y un años antes de que los países firmantes de la Declaración Universal se comprometieran a regirse bajo estos principios y garantizar las condiciones en sus respectivos estados para que los derechos humanos fueran respetados, para esas fechas, la nación mexicana ya contaba con una Constitución que recogía los mismos ideales como la base de su estructura de derecho; que de alguna manera atestigua el compromiso del Congreso Constituyente, que sesionó en Querétaro de Arteaga en 1917, para con las personas en este país. Así explica Burgoa (2002) la integración de los derechos humanos en el texto de la Constitución:

Por tanto, los derechos declarados no son exclusiva ni estrictamente individuales sino sociales, es decir, corresponden a lo que dentro de nuestro orden constitucional son las 'garantías individuales' y las 'garantías sociales'. Puede México legítimamente ufanarse, en consecuencia, de que en su Constitución de 1917 se encuentren consagrados los derechos humanos bajo los dos aspectos anotados, con mucha antelación a su proclamación en la Declaración Universal de diciembre de 1948 (p. 153).

Se tiene entonces, que desde esos años la declaración mexicana de los derechos humanos estaba contenida en la Constitución Política en dos partes: la de

garantías individuales y la de garantías sociales. Las garantías individuales, es la medida en que la constitución protege el derecho humano, es así, porque el Artículo primero establece que en México son los individuos los que gozan de este amparo. Estas se agrupan en: garantías de igualdad; garantías de libertad y garantías de seguridad jurídica. Por su parte, las garantías sociales vienen a complementar las garantías individuales, llevan implícito los conceptos de igualdad de oportunidades, trato justo, acceso a la cultura, satisfacción económica; los mínimos para llevar una vida humana y digna. Estos se agrupan en régimen educativo; régimen patrimonial agrario y régimen laboral (Carpizo, 2003)

De manera consecuente, la Constitución indica, sin ambigüedades, que existe igualdad del hombre y la mujer ante la ley, tal y como lo señala el Artículo cuarto. Se goza de libertad para trabajar y, además, hacerlo en la actividad que la persona elija, según los artículos cinco y ciento veintitrés. Se garantiza la libertad religiosa en el Artículo veinticuatro y se prohíbe cualquier forma de discriminación en el Artículo primero (Carbonell, 2009a). En el conjunto de las leyes mexicanas, las libertades de la persona humana que se desprenden de la propia Constitución, son libertades físicas y libertades de espíritu (Carpizo & Carbonell, 2003).

Estos artículos de la Constitución no sólo consagran los principios que resguardan los derechos de los individuos que están en suelo mexicano, son a su vez la base sobre la que se han legislado otros códigos para normar que el desempeño de la sociedad y las conductas de sus particulares se lleven a cabo dentro de un marco de legalidad; adicionalmente, prescriben también la obligación del Estado para salvaguardar el derecho del hombre y garantizar que así suceda.

El Artículo Primero de la Constitución ha sido el precursor de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; del ciento veintitrés, emana la Ley Federal del Trabajo de los artículos veinticuatro y veinticinco la Ley de Asociaciones Religiosas y Cultos Públicos. Todos estos códigos, retoman y amplían los conceptos antes presentados, es decir, no existe incongruencia entre lo que consagra la Constitución y lo que salvaguardan las leyes que de ella emanan. Particularmente en lo referente a los derechos laborales, no existe en México

fundamento legal alguno que justifique acciones que condicionen o limiten los derechos de los trabajadores, motivadas por alguna característica distintiva de la persona o por cuestiones de conciencia, incluyendo, por ejemplo, las que se podrían generar a partir del género, color de piel, preferencia política o filiación religiosa dentro de los centros de trabajo.

Siendo que los citados principios son un fundamento legal que da cuerpo y sentido a la dinámica de la sociedad mexicana, la empresa, como cualquier otro miembro de la comunidad, está obligada a demostrar su compromiso de responsabilidad social ante el citado marco legal.

Dicho lo anterior, merecen ser considerados a mayor detalle los ordenamientos referidos porque se relacionan de manera directa con el trato que se ofrece a ciertos grupos de personas. El Artículo primero de la Constitución claramente establece que:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente en contra de la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (Congreso de la Unión, 2012, p. 3).

El Artículo Cuarto constitucional, establece en forma directa, sin ningún tipo de ambigüedades, la igualdad de los géneros ante la ley; hombres y mujeres poseen las mismas obligaciones y derechos (Carbonell, 2009a). Este artículo representa un referente muy significativo para la formalización del marco y las instancias jurídicas en favor de la equidad e igualdad de oportunidades para ambos géneros (Zavala, 2005).

En lo relativo al derecho al trabajo, la Constitución, en el Artículo Cinco, indica que no podrá impedirse las actividades laborales a nadie, teniendo como única restricción el que lo que se emprende no sea considerado como ilícito (Carbonell, 2009a). El Artículo 123 es un continuo de esta idea, dice que el individuo tiene “derecho al trabajo digno y socialmente útil” (p. 157).

La libertad religiosa está contemplada en el Artículo 24 que a la letra dice:

Todo hombre es libre de profesar la creencia religiosa que más le agrade y para practicar las ceremonias y actos del culto respectivo, siempre que no constituyan un delito o falta penados por la ley. (...) El congreso no puede dictar leyes que establezcan o prohíban religión alguna (Carbonell, 2009a, p. 28).

Referente al particular, Burgoa (2002) declara:

La libertad religiosa, según hemos dicho, comprende dos libertades propiamente dichas: la mera profesión de una fe o una religión como acto ideológico de sustentación de determinados principios, ideas, etc. respecto de Dios y de la conducta humana frente a Él, y la cultural, traducida en una serie de prácticas externas que tienen como fin primordial la veneración divina y el perfeccionamiento religioso-moral del individuo (p. 405).

Sumando al concepto previo, se observa que el Estado está impedido de legislar en cuestiones de fe. A cambio de ello, el Artículo 25 le obliga a ejercer su responsabilidad de salvaguardar y garantizar el goce de esa libertad en beneficio de todos los individuos (Carpizo, 2003). Es decir, el estado no puede intervenir en asuntos dogmáticos, pero sí está obligado a preservar la separación entre la iglesia y el Estado y proteger así este derecho.

Si desde el régimen interno de derecho el individuo en México tiene asegurados sus derechos humanos, no significa que el país este al margen de las regulaciones, convenios, declaraciones y demás mandatos que se originan a nivel internacional, mismos que se consideran otra fuente legítima de derecho; el denominado derecho internacional.

La Constitución incluye los mecanismos para que la estructura político-jurídica del país mantenga una congruencia con lo que se legisla a favor de los derechos del hombre en el contexto internacional. Según explica Carpizo (2003):

De acuerdo con el Art. 133 constitucional, los tratados y convenciones internacionales que México ratifique se convierten en normas de orden interno. En consecuencia, los derechos humanos, salvo aquellos respecto de los cuales el

país realizó reservas o declaraciones interpretativas, son parte de las leyes mexicanas.

En esta forma, los mexicanos hemos visto enriquecerse nuestro catálogo de derechos humanos. Si se viola un derecho humano, no contenido en la constitución, pero sí en un tratado internacional y esa norma no fue denunciada, podemos al respecto buscar la protección judicial, tal como si ese derecho humano estuviera garantizado por nuestra constitución (p. 490).

La nación mexicana se ha suscrito, adoptado y ratificado, según las demandas de caso, a tratados internacionales en materia de derechos humanos. Estos instrumentos internacionales son el producto de la iniciativa de organismos internacionales tales como la Organización de las Naciones Unidas, Organización de Estados Americanos, Organización Internacional del Trabajo (Carbonell, Moguel, & Pérez Portillo, 2003). Lo que convierte en un argumento de peso este aspecto, a favor de la libertad de las personas en su convivencia social, incluida su relación con un centro de trabajo, es que en la gran mayoría de los casos, existe una afinidad filosófica entre lo que proponen las fuentes de derecho internacional, en materia de los derechos humanos y la propia Constitución mexicana, así como las diversas leyes que de ella emanan; de ahí que existan coincidencias y congruencias entre los documentos (Carpizo, 2003).

En años recientes, a pesar de los antecedentes históricos, ideológicos y esfuerzos por mantener las leyes mexicanas a la altura de los más nobles ideales para salvaguardar la dignidad de los seres humanos, el Alto Comisionado de los Derechos Humanos en México presentó una recomendación al Estado mexicano para modificar su constitución. En su informe sobre el estado de los derechos humanos de la nación, presentado en 2003, Kompass (2003) declara:

En México, a diferencia de otros países, se ha utilizado de manera inexacta la expresión 'garantías individuales' para referirse a los derechos humanos. Conviene adoptar explícitamente este concepto en el Artículo 1ro de la Constitución, a fin de armonizar el lenguaje que ya emplea nuestra Carta Magna en el Artículo 102 apartado B y propiciar una mejor integración entre los derechos

constitucionalmente reconocidos y el derecho internacional de los derechos humanos. A la luz de la propuesta que se formula en este diagnóstico, esta visión de conjunto es particularmente importante para mejorar el juicio de amparo como instrumento protector de los derechos humanos reconocidos por el orden jurídico mexicano (pp. 1-2).

En el texto del mismo informe, se conminó a los legisladores mexicanos a elevar a nivel federal los delitos que se cometan en detrimento de los derechos humanos.

La preocupación de Kompass (2003) se materializó con la reforma efectuada a la Constitución en el año de 2011. El legislativo mexicano modificó el texto del Artículo primero de la Constitución para que se substituyera la expresión garantías individuales por derechos humanos y que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación (2011). En el texto del artículo primero se indica que en los Estados Unidos Mexicanos “todas las personas gozaran de los derechos humanos” (p. 3), que derivan de tratados internacionales y los señalados por la propia Constitución, señalando que la interpretación de esos derechos humanos será en conformidad con lo establecido en la propia Constitución y los tratados en los que México participe y que la autoridad de todos los niveles “tiene la obligación de promover, respetar proteger y garantizar” esos derechos (p. 4).

Aclarando las implicaciones de la reforma constitucional, Carbonell (2011) opina que substituir garantías individuales por derechos humanos es una forma más moderna y acorde al derecho internacional. También resalta que en la nueva redacción del estatuto se reconocen los derechos, a diferencia de otorgarlos, lo que es consistente con la premisa de que todas las personas gozan de los derechos y que por consiguiente están amparados por los mecanismos de la propia Constitución y de los tratados internacionales. Destaca Carbonell (2011), que el párrafo segundo integra el principio de interpretación legal *pro personae* que eleva el derecho de la persona humana, para prevalecer siempre que sea el que más proteja al individuo, en aquellos casos donde llegasen a existir variadas interpretaciones, lo que además es congruente con la manera en la que se

practica el derecho en los tribunales internacionales encargados de los derechos humanos.

Cimentado en lo anterior, lo que establecen las leyes mexicanas y la apertura que las mismas permiten al derecho internacional en materia de derechos humanos, puede afirmarse que el marco legal es favorable para la garantizar, prodigar libertad y proteger en contra de la discriminación, en todas sus manifestaciones, por lo que puede concluirse que se ha legislado en beneficio de los seres humanos y la diversidad social; si esto es válido para la sociedad mexicana, por extensión debe interpretarse, y suceder lo mismo, hacia el interior del centro de trabajo. Esa es la opinión de Rincón Gallardo (2005), quien explica que las formas de discriminación de la sociedad se ven reflejadas en la empresa y que la “anulación de derechos y oportunidades que caracteriza este mal se concreta y diversifica” al interior de lo que ha venido a convertirse en el puntal de donde se obtiene el sustento material (p. 6).

En síntesis, no existen argumentos legales que puedan utilizarse para ofrecer y justificar un trato desigual que perjudique a hombres y mujeres. Tampoco lo hay para que se les impida o limite en la adopción y la práctica que prescribe un determinado credo religioso. Así también, se entiende como inadmisibles ante el amparo de la ley, el que se limite la posibilidad de manifestar, a través de su estilo de vida o cualquier otra forma externa lo que a juicio de su conciencia el individuo considere esencial para veneración divina y, que por ese hecho, le suponga una condición desfavorable, siendo blanco de un trato inequitativo, al momento de ejercer su derecho a buscar un trabajo o en el momento que ocupa una posición laboral. Por el contrario, el marco legal en México está construido sobre principios elevados que deben, en la práctica, desalentar e inhibir cualquier tipo de conducta que vaya en menoscabo de la persona humana. Así también, se cuenta con bases legales que se espera faciliten la integración de los diferentes representantes del entramado social hacia la actividad laboral, incluidos los individuos que representan a las minorías religiosas, para que puedan ellos, en igualdad de

condiciones, contribuir al desarrollo económico y social del país y vivir dignamente con el fruto de su labor.

1.2.3 Discriminación en México

Antes de aclarar el concepto de discriminación laboral, conviene observar que el término discriminar es en sí mismo neutral. Se emplea a menudo para referirse a la acción o defecto de separar o distinguir. Pero cuando la palabra es empleada en determinados contextos, como los utilizados recientemente para el entorno social, jurídico y laboral, pierde su neutralidad porque está siendo asociada con formas irracionales y no justificadas de catalogar, asociarse o interactuar con ciertas personas. En este sentido, se trata de expresiones conductuales que de carácter desigual e inadmisibles, tipificadas por actitudes negativas o acciones prejuiciosas, parciales o injustas, que atentan contra el legítimo derecho de la persona humana o la degradan “a menos que exista una razón reconocida como relevante y suficiente, según algún criterio identificable y aceptado, ninguna persona debe ser preferida a otra” (Rabossi, 1990, p. 179).

En concordancia con este principio, existen circunstancias válidas en las que se puede ejercer un criterio preferente, como sería el caso de tomar una decisión a favor de una persona, a diferencia de otra, porque demuestra las capacidades necesarias para desempeñar un puesto. Ningún ordenamiento legal, ni la sociedad, se opondría a una decisión de esa naturaleza, porque no puede considerarse ofensiva a la dignidad humana (Rabossi, 1990).

La *International Labour Office* (2003), en uno de sus documentos para desalentar las conductas discriminatorias, refiere casos como el anterior para hacer la distinción entre las conductas discriminatorias y las distinciones hechas por efecto de las competencias profesionales entre individuos. Ese mismo concepto se incluye en el cuerpo del Convenio 111 del mencionado organismo y del cual México es firmante desde 1958 (Blancarte, 2008).

Según Salazar (2005) la forma de discriminación indeseable, es un término que atenta en contra de las personas con

(...) un significado intelectual, moral y jurídicamente negativo en la medida en que remite a una distinción o diferenciación que afirma que determinados grupos de personas, caracterizadas por un rasgo específico (color, sexo, origen étnico o nacional, idioma, religión, opiniones, preferencias sexuales, etcétera) no deben tener los mismos derechos ni deben ser tratadas igual que las personas pertenecientes al grupo que posee los rasgos que las identifica como normales o superiores (p. 39).

En un esfuerzo por erradicar toda forma indeseable de discriminación, se ha legislado en el país un documento que regula el comportamiento de los individuos y pretende evitar cualquier forma de discriminación. En lo relativo a la discriminación en el centro de trabajo y para salvaguardar el derecho al mismo, se encontró que la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículo noveno párrafos III, IV y V marca: que es un acto de discriminación el impedir la libertad para elegir libremente el empleo, restringir oportunidades de ascenso o permanencia en el mismo (III); ofrecer remuneraciones o prestaciones diferentes en trabajos y condiciones iguales (IV); limitar el acceso a la capacitación y el adiestramiento o programas de formación profesional (V) (Ferrer & Carbonell, 2004).

Como puede constatarse, en el centro del argumento se encuentra la imposibilidad del individuo, objeto de la discriminación, de acceder en igualdad de condiciones a las oportunidades o verse limitado en el desarrollo profesional al encontrar límites que cuartan o condicionan el ejercicio de sus derechos fundamentales.

La discriminación o tratamiento dispar en el centro de trabajo ocurre cuando los empleados de la organización aplican criterios diferentes, en función de ciertas personas o grupos (Ivancevich, 2005). Esos grupos, que con relativa frecuencia son objeto de trato inequitativo, han sido llamados vulnerables, según lo declara Kompass (2003):

Se han definido como grupos en situación de discriminación a todos aquellos que sufran de cualquier distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica,

condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos de igualdad real de oportunidades de las personas; también se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones; además, se hace necesario aclarar que, indistintamente, y por razones estilísticas, utilizaremos como sinónimo los siguientes términos: grupos discriminados, grupos vulnerados o vulnerables (p. 189)

Lo que significa que hay necesidades particulares que estos grupos representan que deben ser consideradas para no traspasar sus derechos mediante un trato que pueda ser deferente en función de las características distintivas que los identifican, particularmente al momento de intentar ingresar al entorno laboral.

Por su parte, Horbath (2008) utiliza el término discriminación laboral para identificar “al fenómeno social que se manifiesta en una enorme pluralidad de situaciones y de formas. Enraizada en el prejuicio social, reproduce formas de exclusión que mantienen y consolidan estructuras de subordinación y explotación” (p. 345).

En otro trabajo, Horbath (2005) hace un recuento de la discriminación laboral en México. En ese documento, destaca como grupos sujetos a discriminación en el país a: las mujeres, indígenas, adultos mayores, personas con discapacidad, jóvenes, minorías religiosas y portadores del virus de inmunodeficiencia humana (VIH, en adelante). También, identifica prácticas discriminatorias y establece como indicadores comunes de ello: el acceso al empleo, la segregación laboral, remuneración del empleo, calidad y movilidad laboral. La cada vez mayor y reconocible pluralidad laboral ha dado como resultado una fuerza trabajo muy diversa. La riqueza de características que identifica a estos grupos, son al mismo tiempo las que se utilizan para distanciar a la gente; esta diversidad, simboliza un entorno cada vez más global y representa para las empresas nuevos retos éticos a fin de garantizar las mismas oportunidades, manejo equitativo y justo de las

diferencias, de otra manera se incurre en prácticas tipificadas como ilegales (Jones & George, 2010).

En la opinión de Bornot (2005), las personas no deben ser administradas como un bien material, como cifras por ser controladas, sino como individuos que poseen valor por sí mismo resultado de sus atributos personales, de donde radica su potencial para la realización. Bajo esta premisa, la empresa deja de ser sólo un lugar de trabajo y se convierte en un centro social muy importante, motivo por el cual las relaciones entre empleados y organización han de regirse por principios éticos que se caractericen por un trato digno y reconozcan el valor de la persona.

Es precisamente la concepción pluralista del ser humano lo que da origen al derecho a ser diferente. A partir de reconocer la realidad de la diversidad, es como finalmente se puede respetar la multiplicidad de identidades y reivindicar al individuo y al grupo social que representa. Acercarse a las personas reconociendo su derecho a ser diferentes, es el primer paso para facilitar la compensación de diferencias, mismas que han sido utilizadas para poner en desventaja a las personas que conforman los grupos sociales antes mencionados (Blancarte, 2008).

Para efectos de este documento, el interés se centra en lo que a las minorías religiosas representa el problema de la discriminación en el entorno laboral, concretamente en lo que hace a las oportunidades para el ejercicio profesional y que en esencia puede ser considerado como una manifestación de discriminación religiosa. La definición de discriminación religiosa propuesta por la ONU en la Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión o las Convicciones, aprobada en Nueva York el 25 de Noviembre de 1981, donde se establece que es considerada

(...) intolerancia y discriminación basadas en la religión o en las convicciones toda distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en religión o en las convicciones y cuyo fin sea el menoscabo del reconocimiento, el goce o el ejercicio en pie de la igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Blancarte, 2008, p. 38).

Existen situaciones que confirman que ciertos individuos están siendo objeto de trato injusto y discriminación como efecto de prejuicios en el centro de trabajo (Jones & George, 2010). El trabajo realizado por Horbath (2005) en México, destaca el hecho de que se identifica a las minorías religiosas como uno de los grupos objeto de la discriminación. Se menciona la falta de conocimiento sobre lo que representan estas religiones como el principal factor que alimenta la conducta de segregación social y laboral. Horbath (2005) explica que se ven limitadas estas minorías en cuanto a oportunidades de empleo; se les atribuye la responsabilidad en el surgimiento de conflictos sociales, al estimar que si se establece relaciones con ellos, se está ante la posibilidad de un enfrentamiento. Una vez dentro del entorno de trabajo, se les identifica como víctimas de tratos ofensivos, así también se les considera como no aptos para realizar algunas tareas. Existe también falta de respeto hacia sus costumbres religiosas; son víctimas de hostigamiento por parte de sus empleadores, al verse forzados a trabajar en sus días de reposo o a través de la negativa de solicitudes y permisos. Sobre este punto, la conclusión de Horbath (2005) es que muchos se ven obligados a limitarse, es decir, mantienen un perfil bajo, por no tener garantizadas las condiciones necesarias para la práctica religiosa, particularmente en lo que hace a expresiones públicas de sus dogmas, porque consideran que de esta manera no afectan la libertad de otros.

En lo general, señalan Lussier & Achua (2008), el mayor obstáculo para aceptar la diversidad es el prejuicio que se caracteriza por una opinión adversa, sin una causa justificada, con respecto a todos aquellos que son distintos al grupo dominante; enraizada hecho de que se les considera inferiores y menos competentes para el trabajo. Por su parte, Velásquez (2006) atribuye el trato deferente al hecho de que se considera que los miembros de una minoría no cuentan con las condiciones, educación y habilidades que exigen ciertos puestos, situación que los relega con respecto al resto de los miembros del grupo de trabajo. Las manifestaciones más comunes de trato intolerante o discriminatorio hacia las minorías religiosas en el centro de trabajo incluyen: actitudes ofensivas de parte de los superiores y pares laborales, falta de respeto hacia sus costumbres e ignorancia sobre ellas, la obligación para trabajar en sus días de

guardar y falta de neutralidad en los procesos de selección y promoción (Bornot, 2005)

La discriminación a la que son objeto ciertos grupos, ha provocado que muchas personas prefieran abandonar la fuerza laboral, lo que según Ivancevich (2005) constituye una pérdida de talento. En el mismo sentido se ubican las observaciones hechas por Bornot (2005), quien señala que aquellos grupos que son objeto de discriminación suelen adaptarse a los obstáculos que se encuentran en el ámbito laboral. Estas violaciones a sus derechos dan como resultado: el que se tengan que aceptar menos horas de trabajo a cambio de no quedarse sin trabajo, aceptando trabajar en condiciones menos que ideales o, en el último de los casos, abandonado por completo la intención de hacerse de un empleo. Las oportunidades de crecimiento también se ven afectadas a partir de tratos no preferenciales, vinculados directamente con el progreso dentro de la organización. Muchos gerentes, para llegar a crecer en la organización, se desarrollan bajo la tutela de un mentor, pero en este caso, se observa que son pocos los directivos que están dispuestos a buscar y auspiciar a miembros de minorías, puesto que estos grupos están pobremente representados en los niveles altos de las empresas. Irónicamente, son mujeres y minorías los que requieren de una ventaja competitiva si pretenden tener posibilidades reales de crecimiento (Mondy & Noe, 2005).

El entorno legal ha sido concebido para que todos los habitantes del país puedan disfrutar, sin excepción alguna, salvo las que se prescriban en el mismo régimen estatutario, sus derechos humanos y cumplir puntualmente con sus obligaciones elementales, amén de salvaguardar el estado de derecho. En el caso particular de los grupos religiosos minoritarios, la sociedad ha mostrado niveles de tolerancia pero hay indicios de que falta por avanzar favorablemente al respecto de las prácticas religiosas de esos grupos minoritarios cuando se han vinculado con un centro de trabajo. Existe discriminación cuando se limitan las oportunidades de ingreso, movilidad, desarrollo o no se establecen las condiciones adecuadas para

que ciertos grupos puedan ejercer sus libertades; situaciones que se sufren sobre la base de su condición sociocultural.

1.3. Integración y desarrollo

Toda empresa para poder llevar a cabo sus funciones necesita de personas que se encarguen de la operatividad de sus procesos. Con esa finalidad, la empresa busca ocupar y mantener así a los puestos de trabajo de la estructura organizacional, una actividad que comprende la identificación de requerimientos de fuerza de trabajo y la consecuente búsqueda de personas, con el talento requerido, mediante el reclutamiento y selección (Koontz & Wehrich, 1998). Por su naturaleza estas acciones han quedado asignadas, dentro de la estructura de la organización de la empresa a la función encargada de la administración de los recursos humanos (en adelante, ARH) (Arias, 1986). Durante la integración del personal, se traducen en forma práctica las acciones representativas de la ARH, porque a través de ellas la empresa puede demostrar su preocupación o, por el contrario, su negligencia hacia los derechos básicos de aquellos que aspiran a ser parte de la empresa (Chiavenato, 2002). Por otro lado, están las acciones que se efectúan con la finalidad de habilitar a los trabajadores para ocupar puestos de mayor responsabilidad y hacer frente a los nuevos retos profesionales. Al tiempo que se desarrollan profesionalmente los miembros de la organización, las organizaciones capitalizan mediante el aprovechamiento de recursos humanos que se incrementan a través de estos esfuerzos sistematizados (Mondy & Noe, 2005).

1.3.1 Ingreso a la empresa

La integración de personal, se lleva a cabo a través de una serie de actividades con la finalidad de habilitar los puestos de trabajo con los individuos que poseen los recursos humanos necesarios para que de esta forma se cuente con el personal requerido y encargado de sacar adelante el trabajo (Arias, 1986). El manejo efectivo de este proceso de integración resulta determinante para habilitar el centro de trabajo con un compuesto representativo de la sociedad, porque es a

través de él que se propicia el ingreso de los distintos grupos sociales hacia el interior de la empresa, como lo señalan Lussier & Achua (2008), “la diversidad se define como la inclusión de todos los grupos en todos los niveles de una organización” (p. 433).

Lo anterior, supone que la ARH al ser el primer punto de contacto de las personas con la empresa, debe conducirse socialmente responsable de manera que sus acciones sean correctas y legítimas en favor de las personas, según señala Chiavenato (2002):

Toda actividad de ARH debe ser abierta, confiable, ética. Las personas no deben ser discriminadas, y deben de garantizarse sus derechos básicos. Los principios éticos deben aplicarse a todas las actividades de la ARH. Tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social. La responsabilidad social no sólo es una experiencia para las organizaciones sino también, y en especial, para las personas que trabajan allí (pp. 10-11).

El proceso de ingreso a la empresa contempla dos acciones: reclutamiento y selección (Arias & Heredia, 1999). En esencia, el reclutamiento es un llamado hacia la comunidad. Esto con la finalidad de despertar de interés de las personas hacia la oferta de trabajo de la empresa. “Es el proceso que consiste en atraer personas en forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas, así como alentarlos a solicitar empleo en una organización” (Mondy & Noe, 2005, p. 119). Por su parte, Dolan, Valle, Jackson & Schuller (2003) dicen al respecto:

Desde una perspectiva más amplia, el reclutamiento puede definirse como el conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de personas calificadas, de forma que la organización, pueda seleccionar a aquellas más adecuadas para cubrir sus necesidades de trabajo (p. 71).

Esto significa que antes de integrar a un nuevo elemento al puesto de trabajo, primero hay que captar la atención de los posibles aspirantes y lograr que se acerquen a la empresa, para después, a partir de ese determinado grupo de

interesados efectuar una selección. Esa selección comprende: “(...) el proceso que consiste en elegir entre un grupo de solicitantes a la persona más adecuada para un puesto y organización en particular” (Mondy & Noe, 2005, p. 162).

En la consulta de la bibliografía, se encontró que es precisamente durante la integración, particularmente durante la parte del reclutamiento, que más sensibilidad debe observarse por parte de la empresa, a fin de asegurarse de que no se incurre en prácticas discriminatorias hacia determinado grupo social.

Según se hace constar, las demandas presentadas por miembros de grupos vulnerables, en contra de prácticas discriminatorias otorgadas por las empresas, se originan a partir de los procesos de reclutamiento y selección; el objetivo es llenar las vacantes con las personas adecuadas, pero sin menoscabo a sus derechos (Mondy & Noe, 2005).

En países como Estados Unidos, se hacen recomendaciones sobre los temas que pueden abordarse y también evitarse durante los procesos de integración, a fin de evitar caer en violaciones flagrantes o de manera involuntaria. Se cita como ejemplo, la recomendación hecha por Mondy & Noe (1997) relacionado al tema de la religión de los aspirantes:

Por lo regular es ilegal la discriminación basada en creencias religiosas. En términos generales, pueden ser desaconsejables las preguntas respecto de la denominación religiosa del solicitante, su adscripción religiosa, iglesia o parroquia o días festivos religiosos (p. 183).

Para el caso particular de México la ley reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución, la Ley Federal del Trabajo (LFT, en adelante) afirma en su Artículo 3ro que “no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores” y que el “trabajo es un derecho y deber sociales” (Carbonell, 2009b). De la Cueva (2005) señala que los derechos humanos son lo que antecede al derecho del trabajo y que la sociedad exige a sus miembros el ejercicio de actividades útiles y honestas, pero en replica, los individuos tienen el derecho de reclamar las condiciones para una existencia a la altura de la dignidad de la persona humana. Fundamenta su

argumentación en el hecho de que el Artículo tercero de la LFT es una continuación de los ideales de no discriminación contenidos primer artículo de la Constitución, De la Cueva (2005) afirma que: "...la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo. Claro está que se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en términos y condiciones convenidos, pero su persona y libertad son intocables..."(p. 109). Señalando además que, "...el trabajador podrá exigir siempre el respeto de su libertad, mejor aún, deberá hacerlo, porque quien no la reclama, principia a adquirir el alma de un esclavo..."(p. 111).

El Artículo tercero de la LFT exige "respeto por la libertad y la dignidad" de quien lo presta, en la explicación de De la Cueva (2005) el sentido de la fracción tercera de este artículo enfatiza la importancia de la libertad de conciencia, destacando que se menciona específicamente al "credo religioso y la doctrina política" como evidencia del sentido del legislativo de "amor por la democracia y resalta el valor de la idea", la cual subyace como fundamento de las expresiones del hombre verdaderamente libre (p. 111).

La Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público contempla en el artículo segundo que el Estado mexicano debe garantizar a las personas el no ser objeto de discriminación por causa de sus convicciones religiosas, lo que incluye la no obligación a declarar sobre las mismas. Por consiguiente, cuando una persona se encuentra en un proceso de selección y se le solicitan pormenores sobre la religión que practica durante una entrevista, se practica un acto atentatorio a los derechos del aspirante, según la legislación vigente (Blancarte, 2008). Otras prácticas que son similares a esta durante los procesos de integración de personal, son aquellas en las que se exige documentos probatorios de filiación a determinadas iglesias, la introducción en la descripción de puestos de condiciones que induzcan a descartar a ciertas personas de un empleo o, cuando en un afán de ser cautelosos, la organización define anticipadamente que los miembros de una determinada religión no serán contratados para evitar problemas eventuales (Bornot, 2005).

A pesar de que algunas de las prácticas de parte de los empleadores durante los procesos de integración de personal aparentan ser inocentes e intrascendentes, incluso, el hecho de que son pocas las personas pertenecientes a minorías que se sienten afectadas en sus derechos y proceden penalmente nunca debe dejarse de lado lo que dice la ley (Jones & George, 2010). Por su parte, los especialistas insisten en la necesidad de crear conciencia y difundir mayor información para evitar que se continúe relegando a grupos específicos de personas por el hecho de que uno de sus rasgos característicos sea la motivación para un trato deferente e inequitativo, convirtiéndose en discriminatorio cuando se pretende conseguir el empleo (Salazar, 2005; Rincón Gallardo, 2005).

1.3.2. Movilidad y desarrollo

Una vez que las personas se han integrado a la organización están en condición para buscar desarrollarse profesionalmente en ellas. La movilidad y el desarrollo son conceptos que están comprendidos como parte del desarrollo de carrera del profesional. Esto es, una vez que se es empleado de la empresa, su crecimiento dentro de la institución comprende tanto la movilidad como el desarrollo (Alles, 2006).

Se utiliza el concepto desarrollo de carrera, el cual definen Mondy & Noe (2005) en estos términos:

Una función importante de la administración de recursos humanos que consiste no sólo en capacitación y desarrollo, sino también en actividades de planeación y desarrollo de carreras individuales y evaluación del desempeño (p. 203).

Este concepto supone la idea de que la organización está preocupada por las exigencias, no solamente presentes, sino futuras de recursos humanos, para lo cual se diseña un esquema que permite a la organización la formación de los empleados para estar en condición de ubicarse en puestos de trabajo distintos al que actualmente ocupan y que les representen mayores retos. Coincide con este enfoque el concepto que Mathis & Jackson (2011) presentan cuando señalan que “[e]l desarrollo representa los esfuerzos para mejorar las habilidades de los

empleados para manejar una variedad de asignaturas y cultivar las capacidades de los empleados más allá de las requeridas por el trabajo actual (p. 303).

La ideas detrás del desarrollo de carrera, tal y como lo conceptualizan Mondy & Noe (2005) es que las personas que forman parte de la organización puedan ir creciendo profesionalmente, en experiencia como en competencias, para cuando la misma institución los considere para nuevos retos, dicen que: “Es un enfoque formal que utiliza la organización para garantizar que las personas con las calificaciones y experiencias apropiadas estén disponibles cuando se requieran” (p. 5).

Para mejor comprensión de lo que esto representa, cabe señalar que cuando la empresa tiene disponibles espacios o se presentan nuevos retos, el organismo puede ver hacia su mercado de personal interno, entiéndase, a sus propios empleados, para satisfacer esas necesidades y ofrecer las oportunidades de crecimiento. Así lo señalan Dolan y demás colaboradores (2003):

Con el proceso de reclutamiento se inicia una de las actividades más importantes de las organizaciones, como es la de detectar dónde debe dirigirse la empresa para adquirir los recursos humanos que necesita. La decisión de buscar fuera de la organización –mercado de trabajo externo y reclutamiento externo- o dentro – mercado de trabajo interno y reclutamiento interno- es una decisión estratégica que se identifica con la decisión de ‘comprar’ *versus* ‘fabricar’ (p. 71).

Esto significa que siempre que haya una vacante, un profesionalista, ya sea en calidad de trabajador de la misma empresa o como alguien que llega desde fuera de ella, puede y debe ser considerado como alternativa viable para ocupar esa vacante, siempre y cuando existan condiciones que garanticen un trato justo y equitativo durante el proceso. Los mismos autores resaltan el hecho de que los empleados profesionalistas, se preocupan más por sus carreras y que las empresas en respuesta deben favorecer la gestión de ellas a través de sus políticas y actividades. Este desarrollo de carrera, procura un equilibrio entre el éxito personal y el corporativo. Es decir, ambos, empleado y empresa, pueden contribuir a satisfacer las expectativas de uno y otro.

Cuando la empresa actúa siguiendo ésta vertiente, está representando una nueva tendencia en el mundo de la empresa. Una tendencia que se caracteriza por una fuerza de trabajo diversa que permite a la organización capitalizar a partir de las bondades que ello representa. Según señalan Dessler & Varela (2004): “Reclutar una fuerza de trabajo diversificada no sólo es una responsabilidad social: es una necesidad (...) la administración tiene que idear planes incluyentes para atraer a las minorías y a las mujeres, los cuales incluirían reevaluar las políticas de personal” (p. 57). Esta forma de actuar de parte de la empresa, se observa desde las primeras etapas del proceso de integración de personal. Se percibe como una filosofía empresarial, a través de asumir un compromiso para con los miembros que forman parte de la empresa y lo que representan. Indican Dessler & Varela (2004) que es importante ofrecer un sistema de ascensos justo, que sea de benéfico a la carrera del personal.

En relación al tema de la movilidad laboral para trabajadores pertenecientes a minorías religiosas, Horbath (2005) se señala que la “incompatibilidad de las costumbres religiosas con el mercado laboral” es la barrera a la que se enfrentan y que limita las oportunidades hacia puestos de mayor responsabilidad y autoridad (p. 118). Explica que las demandas de tiempo del entorno laboral y la disposición y flexibilidad, que estos grupos le otorgan al mismo, inciden en la toma de decisiones de los círculos jerárquicos; estas costumbres religiosas, entran también en conflicto con las costumbres de los colegas, hasta llegar al punto en el que la productividad se ve mermada.

El desarrollo profesional de los trabajadores en México está asociado directamente con los procesos educativos a los que está obligado el patrón de acuerdo al marco legal vigente (De la Cueva, 2005). Según Muñoz (2006), la capacitación y el adiestramiento contribuyen al desarrollo integral y armónico no solamente de las aptitudes para el trabajo, sino también de manera integral abarcando el intelecto, el estado físico, el sentido ético y estético del hombre como trabajador.

El Artículo 123 de la Constitución establece el derecho al cual son acreedores los trabajadores, entre otros derechos mencionados, la fracción XIII contempla a la capacitación y el adiestramiento como una obligación para los patrones. La LFT, como ley reglamentaria, eleva a la capacitación y el adiestramiento al rango de interés social, lo que la convierte en un beneficio para el trabajador, la empresa y la sociedad en general. Las actuales condiciones en las que la LFT estipula que se debe impartir la capacitación y el adiestramiento entraron en vigor en 1978. En ellas se establece que todo trabajador tiene el derecho de recibir capacitación y adiestramiento que deberán impartírsele dentro del establecimiento y durante su jornada de trabajo (Siliceo, 1995).

En el Capítulo III Bis de la LFT se indica que recae sobre el patrón la responsabilidad de proporcionar capacitación y adiestramiento a todos los trabajadores de la empresa y que esta debe ofrecerse a través de planes y programas que son diseñados en común acuerdo con los trabajadores. El estatuto señala que la capacitación tiene por objeto la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades del trabajador, así también, prepararlo para ocupar una nueva vacante y mejorar sus aptitudes en general (Carbonell, 2009b).

La LFT no ve el derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento como un elemento aislado. Por el contrario, el referido derecho, que ha sido prescrito a todos los individuos del centro de trabajo, está vinculado directamente con su desarrollo y es un factor a tomarse en cuenta porque determina la idoneidad para el ascenso del trabajador. El derecho de ascenso, por definición, es la aptitud de un trabajador para cubrir puestos de un nivel superior al que se ocupa actualmente y esa aptitud la logrará mediante su participación en los programas de capacitación y adiestramiento (Bermúdez, 2009). Según lo aclara De la Cueva (2005), el Artículo 159 de la LFT busca un equilibrio entre dos elementos que pueden parecer antagónicos, por una lado la preocupación de los sindicatos obreros por conseguir ascensos a través de los meritos de la antigüedad en el puesto y, el segundo elemento, las consideraciones técnicas y competencias que pretenden los empresarios a favor de la efectividad en el

trabajo y que se obtienen mediante la capacitación y el adiestramiento. Según lo indica la propia LFT en el 159, en aquellos casos en los que el patrón cumplió con su obligación de ofrecer la capacitación y el adiestramiento, el factor determinante para los trabajadores con antigüedad, en sus aspiraciones a un puesto de mayor jerarquía y responsabilidad, será la aptitud demostrada (Carbonell, 2009b).

Siempre debe tenerse en cuenta que de los imperativos legales para el derecho de ascenso y la capacitación y el adiestramiento, así como el resto de los derechos y obligaciones que se desprenden del 123 constitucional y su ley reglamentaria, han de ser interpretados y puestos por obra, a la luz del principio de no distinción de trabajadores, según lo dicta el Artículo 3ro de la LFT (De la Cueva, 2005).

1.3.3. Acomodamiento laboral

Con la intención de favorecer un trato justo y que beneficie la consolidación de una fuerza laboral diversa, se requiere de un grado de flexibilidad por parte de las empresas con respecto a la forma tradicional de hacer las cosas. Las condiciones de trabajo, deben ser acordes a las necesidades de individuos que constituyen el grupo humano de la empresa. El concepto de condiciones de trabajo, en la opinión de Mondy & Noe (2005), es uno que se ha redefinido para acomodar las características de la fuerza de trabajo diversa:

La definición de condiciones de trabajo se amplió en forma considerable en la década pasada. Anteriormente, era satisfactorio un lugar de trabajo con aire acondicionado y razonablemente seguro y saludable. En la actualidad, muchas organizaciones consideran importantes diversos factores adicionales. Un lugar de trabajo flexible donde se lleva a cabo prácticas como el uso de horarios flexibles y el trabajo a distancia, mejora definitivamente el paquete de compensación económica. Entre los beneficios que proporciona un lugar de trabajo flexible están el aumento de la productividad, reclutamiento mejorado y retención de empleados así como el realce de la imagen de la empresa (p. 343).

Existe una manera en la que se ha venido definiendo esa flexibilidad en las condiciones de trabajo, flexibilidad que garantiza el que los derechos de los

trabajadores no sean violentados o que el trabajador tenga que poner en la balanza sus prioridades y ejercicio de libertades, en detrimento de su estabilidad laboral. Ese concepto es llamado: arreglos razonables, acomodamiento o adaptación. Para Bohlander et al. (2001), el acomodamiento se define: “intento realizado por los empleadores para adaptar, sin demasiada dificultad, las condiciones o los horarios de trabajo de los empleados discapacitados o que tienen ciertas preferencias religiosas” (p. 51).

Jones & George (2010) insisten en que la adecuada administración de la fuerza de trabajo diversa es una cuestión relevante para gerentes y empresas, en la que convergen cuestiones éticas y de responsabilidad social. En el entorno actual, el manejo incorrecto “puede poner a la empresa de rodillas” por la importancia que viene tomando en la prensa, lo que significa en un entorno económico cada vez más global y por sus implicaciones sociales (p.151).

En la literatura, se encuentra documentada la experiencia de lo que sucede en los Estados Unidos (Bateman & Snell, 2005; Daft, 1988; Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2005; Mondy & Noe, 2005; Robbins & Coulter, 2005; Ivancevich, 2005), donde se ha logrado establecer una relación entre las demandas contra la discriminación y falta de oportunidades en el centro de trabajo, interpuestas ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo; demandas promovidas por ciertos grupos, que evidencian la falta de condiciones en el centro de trabajo. Según Ivancevich (2005):

Las quejas de discriminación tienen que ver con los horarios y las condiciones de trabajo, sobre todo en el sentido de que los empleadores piden a los empleados que trabajen en días u horas que entran en conflicto con sus ideas religiosas, ya sea en los horarios normales u horas extras. Por ejemplo, los empleados que son judíos ortodoxos, adventistas del séptimo día o miembros de la iglesia universal de Dios no pueden trabajar en desde el ocaso del viernes hasta el ocaso del sábado (pp. 80-81).

La recomendación para los empleadores es incorporar varios medios para permitir la práctica religiosa que es congruente con la legislación vigente y con la ética

empresarial (Mondy & Noe, 2005). Debe insistirse en el principio que gobierna la verdadera aplicación del concepto de libertad religiosa en sus dos dimensiones, la primera de ellas es interna que atañe las cuestiones de conciencia, es decir la facultad para tener o no tener una creencia, misma que no debe ser sujeta a restricciones, pero la dimensión interna requiere también de una dimensión externa, el derecho a practicar esa creencia, la que sólo puede ser posible cuando hay un reconocimiento social de esta libertad (Úbeda de Torres, 2007).

Previamente se mencionó que la legislación mexicana establece que todos los individuos tienen derecho al trabajo, que no debe discriminárseles al tratar de ingresar al empleo y, que una vez dentro del centro del trabajo, no puede impedírseles que por efecto de su filiación religiosa se les limite el desarrollo profesional y ascenso a puestos de mayor responsabilidad (Bermúdez, 2009; Carbonell, 2009a; De la Cueva, 2005) Sin embargo, como lo señalan Mondy y Noe (1997): “Otra forma de discriminación ocurre cuando las creencias religiosas de los individuos los hacen alejarse del trabajo antes de la puesta del sol, los sábados o en otras ocasiones” (p. 183).

En estas circunstancias, la observancia del sábado como día de reposo de los adventistas miembros de la empresa, se vincula directamente con: los días asignados por la empresa para el descanso laboral semanal, su desarrollo profesional y en general aquellas actividades en las que se vean involucrados y sean programadas los viernes después de la caída del sol o en el día sábado.

No se encontró que exista un paralelo en la legislación laboral mexicana vigente con respecto a la que se tiene en Estados Unidos bajo el principio de acomodamiento razonable. Lo que se pudo encontrar es que la LFT cuenta con indicaciones para el manejo de los tiempos que pueden ser otorgados a los trabajadores.

El artículo 123 constitucional concede a los trabajadores mexicanos un día de descanso por cada seis de trabajo y los artículos 69, 70, 71, 72 y 73 de la LFT regulan ese día. Cavazos (1997), Bermúdez (2009), De la Cueva (2005) y Muñoz

(2006) refieren que el día descanso semanal del que gozan los trabajadores tiene sus orígenes en una práctica religiosa heredada de la tradición religiosa católica.

El Artículo 69 de la LFT establece que por cada seis de trabajo el trabajador disfrutara de un día de descanso con goce de sueldo (Carbonell, 2009). Según Bermúdez (2009), la práctica hebrea de trabajar seis días a la semana y descansar el *Sabbath*, que significa descanso, es el antecedente del que hoy en día es un día de descanso laico hebdoniano. Con el paso del tiempo, el sábado fue substituido por el domingo, del latín *dominus* (Cavazos, 1997). De ahí, según lo refiere De la Cueva (2005), es que se deriva el sentido del Artículo 71 de la LFT que sugiere que el día de descanso otorgado a los trabajadores sea preferentemente en el día domingo. Según explica Reynoso (Reynoso, 2006): “La razón de ser de esta prestación es porque el domingo es un día socialmente apto para el descanso, la diversión, adecuado para la vida familiar o la observancia, de ser el caso, de preceptos religiosos, la práctica del deporte, y en general para el esparcimiento” (p. 256).

Este día de descanso que actualmente es considerado necesario para reponer las fuerzas del trabajador y permitirle disfrutar de su familia, ha pasado a convertirse en una prescripción legal laboral. El soporte histórico y legal del artículo 71 de la LFT se remonta a los usos y costumbres católicos (observancia del domingo) por el hecho de que la mayoría de los mexicanos requieren del domingo para cumplir con su obligación religiosa de asistir a misa, (Bermúdez, 2009), el convenio 14 de la OIT de 1921 y la LFT de 1931, que sustentan el principio de vitalidad que requiere de un tiempo para reponer las fuerzas gastadas y permitir al trabajador la oportunidad de convivencia con la familia (Muñoz, 2006).

La misma LFT contempla en el artículo 70 que aquellos trabajos que requieran de una labor continua serán los trabajadores y el patrón los que determinen en común acuerdo los días de descanso a disfrutar semanalmente, lo que deja abierta la posibilidad para que el descanso semanal pueda asignarse en un día distinto al domingo (De la Cueva, 2005).

Otro elemento destacado de la reglamentación que sirve como una garantía a la conquista laboral del día de descanso semanal, es lo que determina el Artículo 73 LFT que afirma que no hay obligatoriedad para ningún trabajador de prestar sus servicios en sus días de descanso semanal (Bermúdez, 2009). A este respecto, señala De la Cueva (2005): “La prohibición es expresa y no valen contra ella las necesidades de las empresas, porque éstas tienen el deber jurídico y técnico de organizar su trabajo, distribuyéndolo adecuadamente o utilizando los trabajadores que requieran” (pp. 287-288).

En lo que hace al desarrollo del trabajador, también existen lineamientos que ofrecen cierta flexibilidad para que los trabajadores no se vean excluidos de su derecho a la capacitación y el adiestramiento. La LFT establece en el Artículo 153-E que los trabajadores recibirán capacitación y adiestramiento en su jornada de trabajo, sin embargo, cuando patrón y trabajador se pongan de acuerdo podrá impartirse de otra manera (Siliceo, 1995). Este margen de holgura que presenta la LFT puede entenderse en dos sentidos. Por un lado, la posibilidad de que la capacitación que reciben los trabajadores tome en cuenta las necesidades del trabajador y se le ofrezca en una jornada y un horario compatible con sus requerimientos horarios o, por otro lado, se definan los programas de capacitación y adiestramiento en tiempos que impidan la observancia religiosa a ciertas personas que integran la organización. La LFT insiste en que las necesidades de los dos principales actores, patrones y trabajadores, deben ser tomadas en cuenta cuando se vuelve operativo el sistema de capacitación de la empresa, este es uno de los propósitos, además de vigilar la instrumentación y operación de las acciones, que debe satisfacer la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, según lo regula el Artículo 153-I (Bermúdez, 2009).

En conclusión, cuando la normatividad laboral vigente no contemple casos concretos que permitan una interpretación congruente con el principio de libertad religiosa, deberá la empresa ejercer criterios en torno al particular que sean congruentes con los derechos humanos, las disposiciones constitucionales a favor de la no discriminación y atender lo relativo al derecho a la práctica religiosa en los

términos de la Ley Federal de Asociaciones Religiosas y Culto Público. En todo caso, es de esperarse que en el centro de trabajo se justifiquen sus conductas por la aplicación principios éticos elevados que propicien una fuerza de trabajo diversa y las buenas prácticas empresariales, sin menoscabo de los derechos de nadie, porque como lo afirma Chiavenato (2002), la responsabilidad social no sólo es una experiencia para la empresa, sino para las personas que trabajan allí.

Capítulo 2. Metodología

A fin de explorar el panorama de responsabilidad social de la IM hacia los técnicos y profesionistas adventistas, se ha levantado una encuesta con la intención de determinar si para un profesionista perteneciente a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, A.R. que cuenta con experiencia laboral en la IM, existen oportunidades para su desarrollo profesional en esta industria que no sean limitadas en función de sus creencias y prácticas religiosas.

El objetivo general del estudio era: Caracterizar la integración y desarrollo de profesionales, pertenecientes a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, A.R., en la industria maquiladora del estado de Baja California.

Para lograr el objetivo general, se plantearon tres objetivos específicos:

Identificar las políticas de ingreso para un profesionista que pertenece a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, A.R., para determinar si las oportunidades de acceso a la industria maquiladora se limitan debido a sus prácticas de fe.

Caracterizar las condiciones de acomodamiento laboral dentro de la industria maquiladora que favorezcan la libertad para la práctica religiosa en los términos que demanda la observancia de su día de reposo.

Caracterizar las oportunidades para el desarrollo profesional en la industria maquiladora de profesionistas que pertenecen Iglesia Adventista del Séptimo Día, A.R.

2.1 Diseño del instrumento

El alcance del trabajo es exploratorio. Para lo cual se utilizó la técnica de la encuesta cuantitativa, con la finalidad de recoger la percepción de los técnicos y profesionistas adventistas respecto a la responsabilidad social de la IM en función de su propia experiencia durante: el proceso de ingreso a la empresa, la movilidad y desarrollo y el acomodamiento laboral. Como se presenta en la Tabla 2.1 los conceptos con su definición son:

Tabla 2.1 Variables y definiciones

Variable	Definición	Autor
Ingreso a la empresa	“(…) el conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de personas cualificadas, de forma que la organización, pueda seleccionar a aquellas más adecuadas para cubrir sus necesidades de trabajo” (p.71).	Dolan et al. (2003)
Movilidad y desarrollo	“Una función importante de la administración de recursos humanos que consiste no sólo en capacitación y desarrollo, sino también en actividades de planeación y desarrollo de carreras individuales y evaluación del desempeño” (p.203)	Mondy & Noe (2005)
Acomodamiento laboral	“(…) intento realizado por los empleadores para adaptar, sin demasiada dificultad, las condiciones o los horarios de trabajo de los empleados discapacitados o que tienen ciertas preferencias religiosas” (p.51)	Bohlander et al. (2001)

Fuente: Elaboración propia

Como parte del proceso para el desarrollo de la encuesta del estudio, se realizó una prueba piloto de un primer instrumento, que estaba dividido en dos secciones: Información acerca de los encuestados y afirmaciones relacionadas con su experiencia laboral tocante al tema dentro de la IM. En la primera sección, que abarcaba siete puntos, fue pensada con el propósito de recoger información acerca de los encuestados: sexo, edad, grado académico, título obtenido, experiencia laboral en años, área de trabajo dentro de la IM; procedencia del capital extranjero del centro de trabajo.

La segunda sección constaba de 23 ítems en la forma de afirmaciones que se hacían acompañar de una escala de *Likert* para recoger las percepciones de los participantes. Las afirmaciones guardaban relación con los tres conceptos de

interés del estudio, pero no estaban agrupadas en ninguna categoría o seguían un patrón definido.

El levantamiento de la encuesta piloto se hizo enviando el instrumento de manera electrónica a diez profesionistas adventistas con experiencia laboral en la IM de las ciudades de Tijuana y Ensenada. Para identificar a los profesionistas a encuestar durante el piloto, previamente se habían identificado datos de contacto de los participantes, mismos que fueron conocidos a través de referencias otorgadas por profesionistas adventistas de la ciudad de Ensenada. Se recuperaron siete cuestionarios debidamente contestados, tres de la ciudad de Ensenada y cuatro de Tijuana; tres personas declinaron participar. Además de las respuestas recabadas con el instrumento, se recibieron, como respuesta de una solicitud expresa con esa intención, una serie de observaciones de parte de los encuestados en torno al propio instrumento, la redacción de las afirmaciones y la estructura del contenido. A partir de esas recomendaciones, se hizo una nueva revisión y fue necesario modificar las afirmaciones del instrumento para favorecer un lenguaje que no fuera tan directo y que pudiera influir de manera desfavorable al sugerir anticipadamente el sentido de las respuestas.

Como resultado del escrutinio del instrumento, a partir del estudio piloto, se llegó a la conclusión de que las respuestas ofrecidas en la escala de *Likert* no eran las adecuadas y se resolvió modificar la oferta de alternativas de respuesta en la escala por las que se pueden apreciar en la versión final del instrumento y que se anexa al presente escrito. Otro cambio importante es el referente a los datos del encuestado; se determinó que era prudente solicitar información adicional, además de la que ya se manejaba, y de esta forma facilitar el desarrollo del perfil del profesionista participante.

Después de la medición correspondiente, se obtuvo el índice de confiabilidad para el instrumento que fue de .900, cifra a la que se arriba por el método de Alpha Cronbach a través del programa estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* versión 16.

Una vez hechos los ajustes correspondientes y detallados con anterioridad, el producto final es un instrumento que se compone de dos partes. La primera parte, concierne los datos del perfil del profesionista participante; son los que permiten identificar las características profesionales y sus antecedentes laborales en la IM. Mientras que en una segunda parte, se incluyen 33 ítems para recoger la percepción de los técnicos y profesionistas adventistas con respecto a la observancia del sábado en función a su experiencia laboral en la IM. En esta parte del instrumento, se favoreció una estructurada que consiste en agrupar las afirmaciones en secciones que corresponden a las variables de interés del estudio, asociados con: su ingreso a la IM, las condiciones para la movilidad y desarrollo y el acomodamiento laboral.

A continuación se presenta la manera como han quedado agrupados los ítems y la variable a la que pertenecen mediante la Tabla 2.2. En lo sucesivo, cuando se hace referencia al ítem, se utilizará esta designación para identificarlos. El primer número, corresponde a la sección, lo que al mismo tiempo identifica la variable. Mientras que el segundo número es la seriación del ítem que le corresponde dentro de esa variable.

Tabla 2.2 Variables e ítems

Variable	Ítems
I. Ingreso a la empresa	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6 y 1.7
II. Movilidad y desarrollo	2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10 y 2.11
III. Acomodamiento laboral	3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11, 3.12, 3.13, 3.14 y 3.15

Fuente: Elaboración propia.

2.2 Aplicación del instrumento

La encuesta se practico a profesionistas adventistas que laboran en las ciudades de Tijuana, Mexicali y Ensenada. Estos profesionistas, son personas que pertenecen a la IASD y cuentan con estudios formales a nivel técnico, superior o posgrado, además poseen experiencia laboral en la IM. Para identificar a los

encuestados, se preguntó directamente a los encargados de las congregaciones adventistas de las distintas ciudades del estado. A través de una reunión con los pastores encargados de las congregaciones de Mexicali, Tijuana y Ensenada fue posible recabar datos para establecer contacto con las personas que satisficieran las características antes descritas y que son parte de su feligresía. La entrevista con los pastores se concretó como resultado una solicitud hecha al presidente de la Sección de Baja California, perteneciente a la Unión Mexicana del Norte de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, A.R. Gracias a este apoyo, fue posible presentar el objetivo del estudio y recolectar la información mediante la cual se logró confeccionar una relación con los datos de contacto de un total de 22 profesionistas adventistas.

Una vez ubicado el grupo de personas para encuestar, el paso siguiente consistió en hacerles llegar el instrumento. Para este fin, siempre que fue posible el instrumento se aplicó de manera directa. Pero para aquellos casos en los que no fue posible el contacto directo, se optó por enviar el instrumento vía correo electrónico. A pesar de que se consiguió entregar o hacer llegar el cuestionario, según el caso, a los 22 profesionistas adventistas, el cómputo final de encuestas contestadas recibidas fue de 17; las cinco faltantes corresponden a encuestas de personas que nunca correspondieron a la solicitud de participar, incluso cuando se les extendió la invitación de manera reiterada utilizando la intermediación del pastor de la iglesia local, reenviándola por correo electrónico, a través de llamadas telefónicas o, en algunos casos, de manera directa.

La representación profesionistas participantes en el estudio por ciudades del estado de Baja California son: dos de Mexicali; seis de Tijuana y nueve de Ensenada. Con base a la información obtenida para ubicar a los profesionistas adventistas con experiencia en la IM en el estado, en el recuento final de participantes, se consiguió encuestar al 100 por ciento de aquellos que laboran en Ensenada, pero en las ciudades de Tijuana y Mexicali hubo quienes se abstuvieron de hacerlo. Cuando se indagaron las causas para negarse a participar expresaron, que su respuesta obedece a razones tales como: la desconfianza en

el manejo de la información, considerar que el estudio no es realmente relevante o no tener tiempo para responder el instrumento.

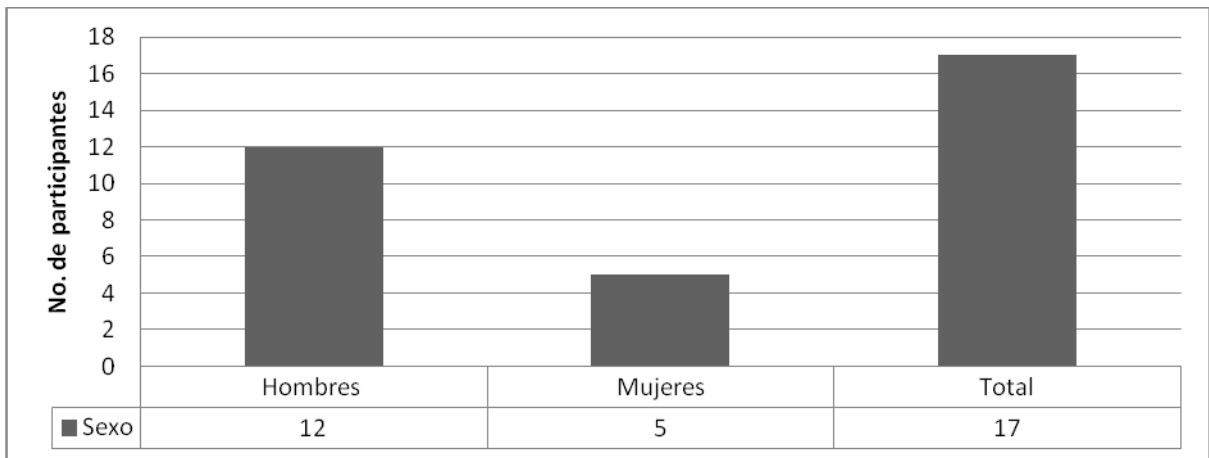
La desconfianza fue un factor importante a superar, en ese sentido, fue prudente conseguir el aval de los ministros de culto y que los datos de contacto fueran obtenidos a través de ese conducto, para evitar conclusiones equivocadas respecto a los motivos reales para el uso de la información que se pretendía recabar a través de la aplicación del instrumento de la encuesta.

Después de la aplicación del instrumento, los datos obtenidos mediante la encuesta fueron vaciados y analizados usando *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 16. Las gráficas utilizadas para ilustrar el sentido de las respuestas se elaboraron utilizando *Excel*.

Capítulo 3. Resultados y Análisis

En el contexto global, y como resultado del levantamiento de la encuesta, se pudo conocer que del total de miembros pertenecientes a la IASD en el estado, son pocos los adventistas profesionistas que cuentan con experiencia laboral en la IM. De los 17 profesionistas adventistas que participaron con sus respuestas 12 de ellos son hombres y cinco son mujeres. Lo anterior se traduce a una representación del 70.59 por ciento de hombres en comparación con sólo el 29.41 por ciento de mujeres, según puede observarse en la Gráfica 3.1. Esto equivale a una relación de un poco más de dos hombres por cada mujer profesionista Adventista del Séptimo Día (ASD, en adelante) participante encuestada.

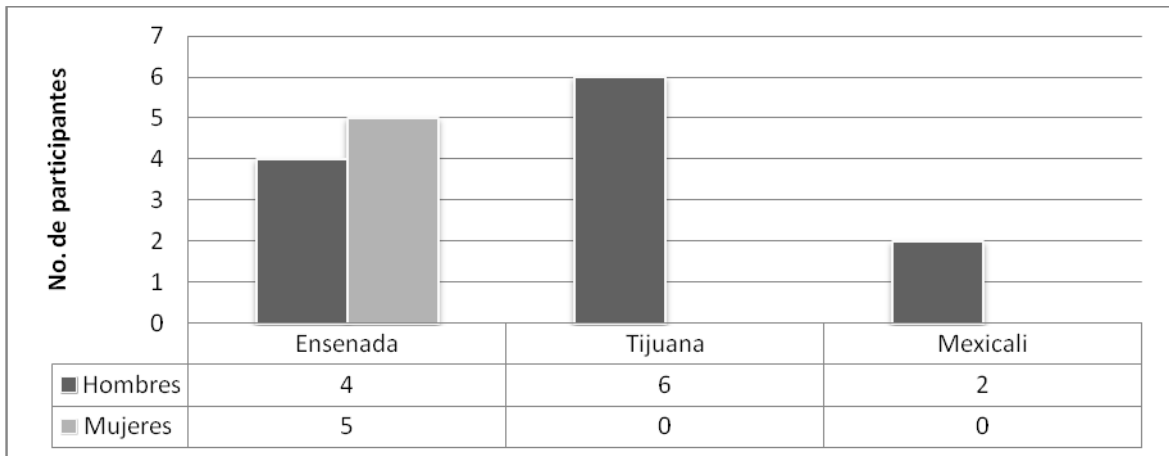
Gráfica 3.1 Sexo de los encuestados



Fuente: Elaboración propia.

La totalidad de las mujeres adventistas profesionistas está en la ciudad de Ensenada. Además, esas cinco mujeres son las únicas mujeres profesionistas que se tenían identificadas con las características referidas para el presente trabajo, como puede observarse a través de la Gráfica 3.2. Por consiguiente, los participantes de las ciudades de Tijuana y Mexicali, son varones. Ensenada es la única ciudad del estado que cuenta con representantes de ambos sexos y, además, el número de mujeres profesionistas es superior al de hombres.

Gráfica 3.2 Encuestados por municipio



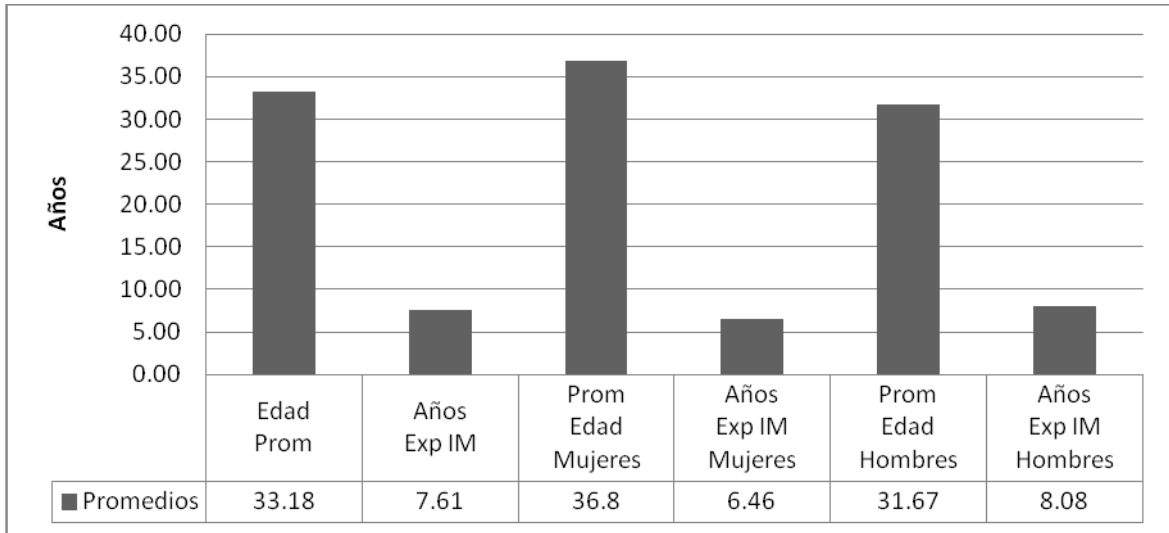
Fuente: Elaboración propia.

3.1 Perfil y características de los encuestados

Se pudo determinar que el promedio de edad de los encuestados es de 33 años. Cuando se analiza el promedio de edad por sexo, las mujeres tienen cerca de 37 (36.8) años de edad, mientras que los hombres reportan una edad menor, ubicándose en 31.67 años. La persona encuestada más joven cuenta con 25 años, mientras que la que reporta mayor edad lo hace con 43, en ambos casos se trata de individuos de sexo masculino.

En conjunto, hombres y mujeres suman el equivalente a 129 años de experiencia laboral dentro de la IM, lo que equivale a un promedio de casi ocho años (7.60) de trabajo por persona. La Gráfica 3.3 presenta las edades promedio de los participantes, la experiencia laboral por sexo y de manera global. Se tiene que las mujeres cuentan con seis años y medio en promedio, mientras que los hombres acumulan ocho años, dato que es superior al promedio general. Con estas cifras, se puede constatar que los profesionistas adventistas de sexo masculino son más jóvenes que sus colegas mujeres por cinco años, pero ellos refieren un promedio de experiencia laboral ligeramente superior con respecto a ellas y con respecto al promedio general.

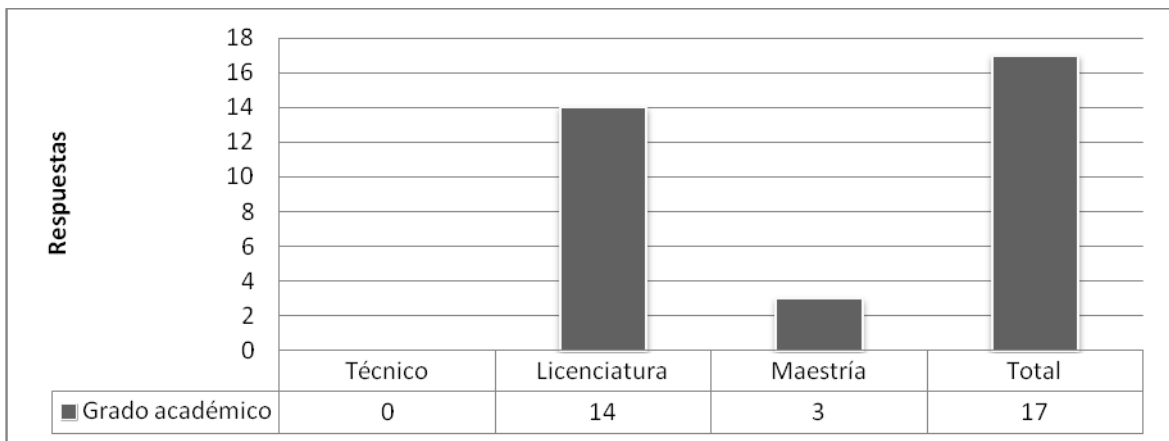
Gráfica 3.3 Edad promedio y años de experiencia en la IM



Fuente: Elaboración propia.

Aún cuando el presente estudio consideraba a personas adventistas con nivel técnico, no se identificaron personas con ese grado y los participantes de la encuesta manifestaron poseer títulos de licenciatura y posgrado. El 82.4 por ciento señaló tener un nivel académico de licenciatura y el 17.6 por ciento poseen el grado de maestría. Esto se traduce en una relación de poco menos de cinco (4.68) licenciaturas por cada poseedor de nivel maestría en el estado. La Gráfica 3.4 ilustra la distribución de las licenciaturas y las maestrías de los participantes.

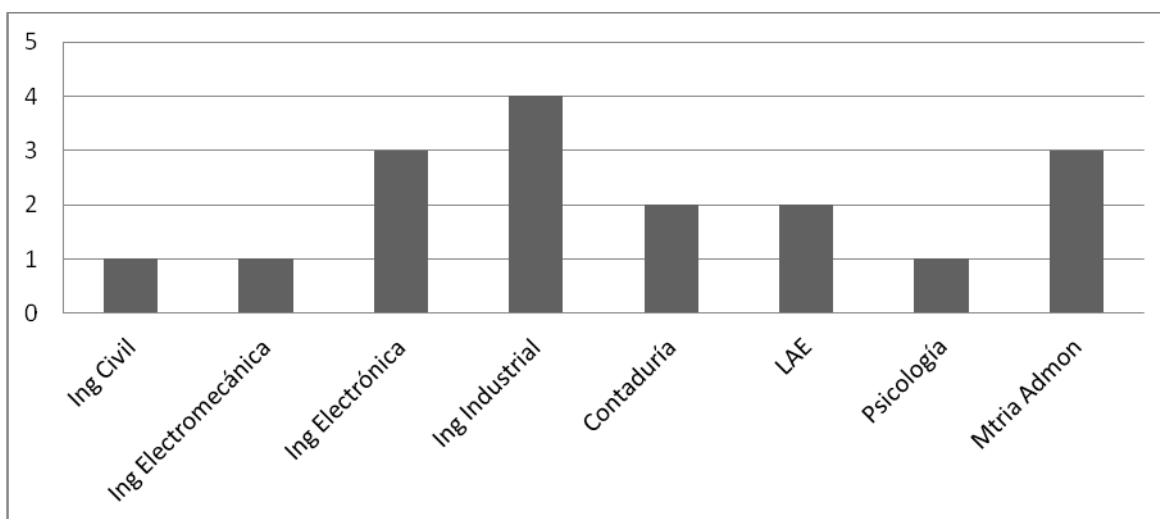
Gráfica 3.4 Grado académico de los encuestados



Fuente: Elaboración propia.

Son varios los títulos de licenciatura mencionados a través de la encuesta; los adventistas encuestados indican poseerlos en las áreas de: Contaduría, Ingeniería (civil, electrónica, electromecánica e industrial), Administración y Psicología. El título de Ingeniero Industrial, no sólo es la ingeniería la que más veces se presenta, es también el título de licenciatura que obtuvo el mayor número de menciones con cuatro. Para el caso de los posgrados, el único que se menciona es el de maestro en Administración, mismo que fue referido en tres ocasiones. En la Gráfica 3.5, se observan las respuestas ofrecidas por los encuestados con respecto al título del nivel académico obtenido.

Gráfica 3.5 Título académico de los encuestados

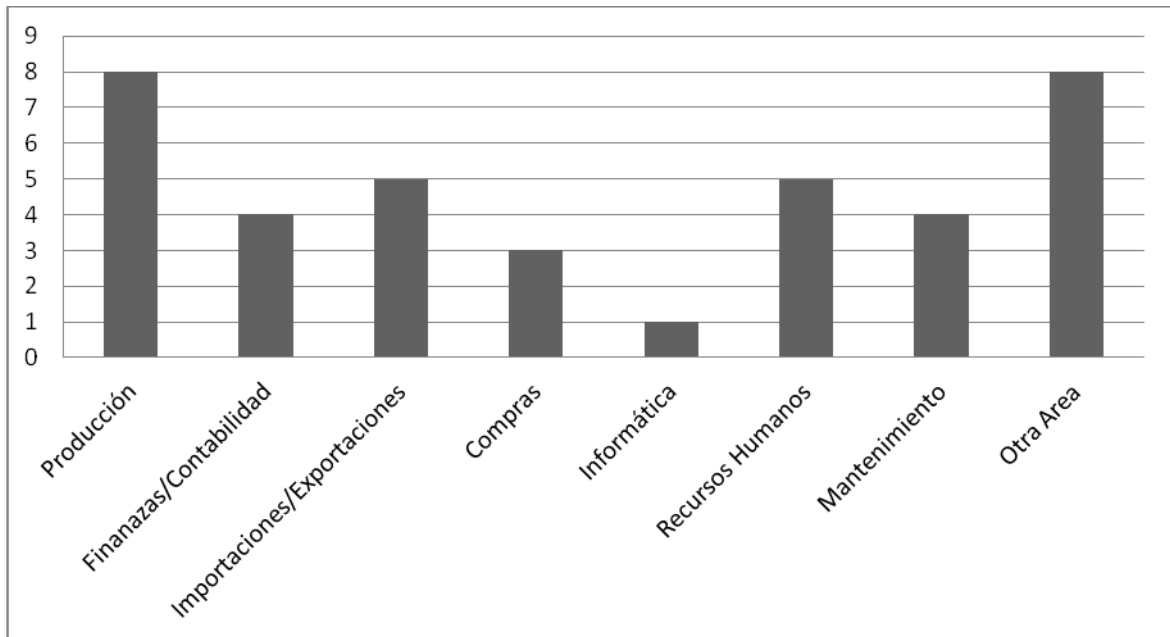


Fuente: Elaboración propia.

Los profesionistas encuestados han estado involucrados en diferentes áreas de la IM, siendo la más destacada de ellas la de producción. Cuando se analizaron las áreas de desempeño, de acuerdo con la experiencia laboral dentro de la IM, el total de puestos vinculados con el área de producción es de ocho. Adicionalmente, hay seis personas con experiencia en el área de control de calidad y diseño. La segunda área de desempeño con mayor representación es un empate doble entre importaciones y exportaciones y el área de recursos humanos con cinco

menciones. Además de las ya referidas, están representadas sin ninguna tendencia en particular las áreas de: finanzas, compras, informática y mantenimiento. Estas áreas de desempeño están representadas a continuación mediante la Gráfica 3.6.

Gráfica 3.6 Áreas de desempeño en la IM de los encuestados

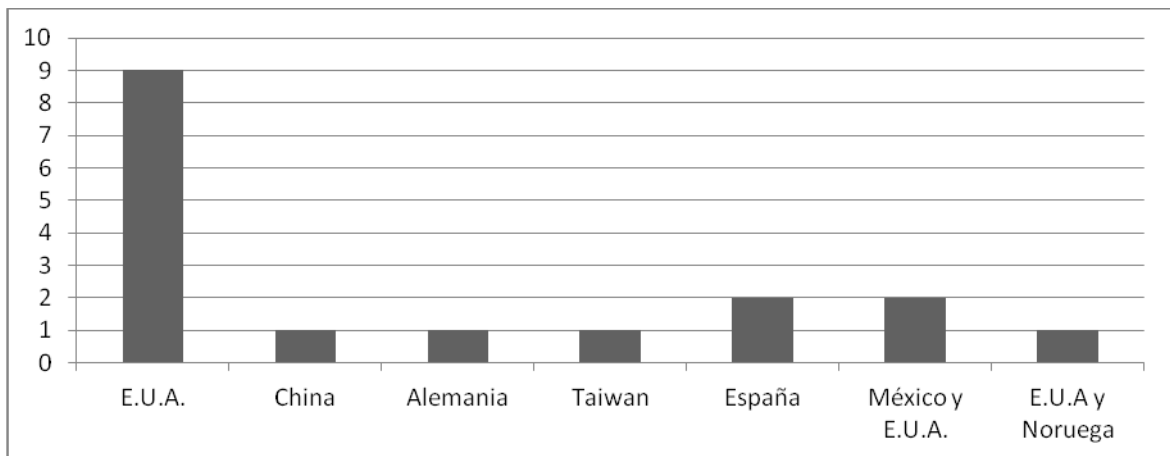


Fuente: Elaboración propia.

No se tiene ningún elemento distintivo que indique las razones de el por qué producción es el área de la IM con más adventistas, salvo a que por la naturaleza de este tipo de organizaciones, donde la mayor oferta de trabajo está vinculada con el proceso de manufactura, aunado al hecho de que nueve de los participantes ha indicado ser ingenieros, lo cual puede ser asociado con la producción. Ocho de los participantes, señalaron otra área de desempeño diferente a las opciones ofrecidas por el instrumento. En cualquier instancia, después del área de producción, una vez analizadas las respuestas no se identifica ningún área de desempeño laboral dentro de la IM que pueda ser asociada consistentemente con el grupo encuestado. Lo que significa que no se puede afirmar que adventistas encuentran cabida en una sola área de desempeño laboral dentro de la IM.

En lo que respecta a la empresa maquiladora donde se han prestado los servicios profesionales, se encontró que los profesionistas adventistas han estado mayormente asociados con capital de procedencia estadounidense; se registraron un total de nueve menciones. Así también, se han señalado empresas maquiladoras con capital de origen: chino, alemán, español y taiwanés. Las tres menciones restantes, consisten en empresas maquiladoras de capital mixto, donde destacan dos referencias a empresas del binomio México-Estados Unidos y una tercera que opera con participación de recursos estadounidenses y noruegos. En la Gráfica 3.7 se detallan los países de origen del capital de la IM.

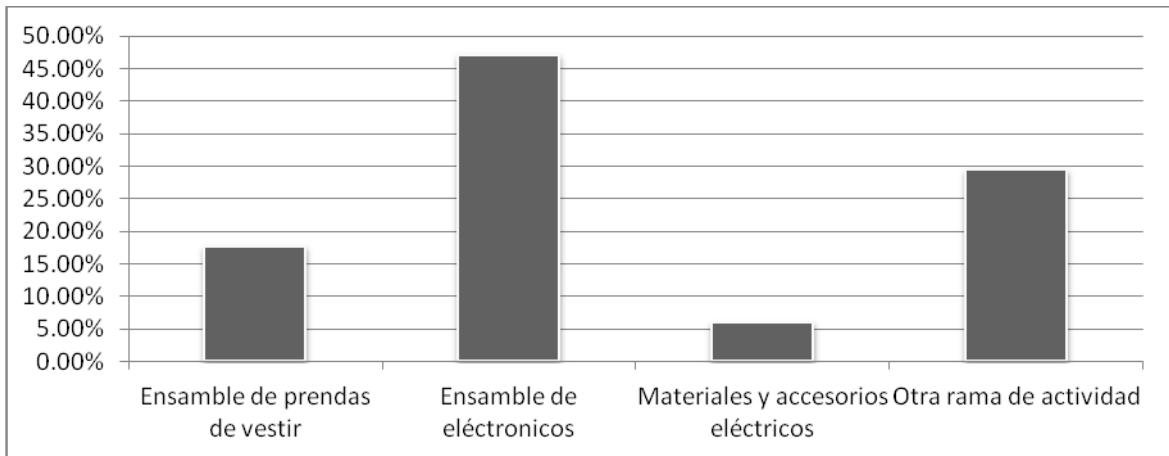
Gráfica 3.7 País de origen del capital de la IM



Fuente: Elaboración propia.

Mediante la Gráfica 3.8, puede observarse que el 47.1 por ciento de los encuestados ha señalado que la rama de actividad de la IM en la que se desempeña o desempeñó profesionalmente, es la electrónica, en un segundo lugar representando el 17.8 por ciento se ubica el ensamble de prendas de vestir, con sólo un 5.9 por ciento se menciona a los materiales y accesorios eléctricos, mientras que 29.4 por ciento refiere otra rama de actividad industrial.

Gráfica 3.8 Rama de actividad de la IM



Fuente: Elaboración propia.

Dentro del conjunto de estas otras ramas de actividad han sido mencionadas: arreglos florales, ensamble de equipo médico, industria aeroespacial y metal mecánica. Así como no puede definirse un puesto de trabajo que sea el más representativo, como determinante en la experiencia laboral de los profesionistas adventistas, tampoco puede establecerse que un ramo específico de la industria sea el que está asociado de manera consistente con este grupo de personas. Por lo anterior, puede decirse que el ejercicio profesional de los encuestados en la industria maquiladora no está determinado ni limitado a ningún ramo de actividad de la IM en lo particular.

El último ítem de la primera parte de la encuesta consistió en una pregunta abierta en la que se solicita, y que únicamente respondieron todos aquellos que ya no trabajan en la IM, el motivo de su separación. De las 17 personas que participaron en la encuesta, seis de ellas no laboran hoy día en la IM y expresaron sus motivos de la separación. No se ubicó ninguna respuesta repetida, es decir, todas las respuestas encontradas obedecen a diferentes motivos para la separación. Lo que es significativo es el hecho de que ninguna de las respuestas vertidas hace referencia al hecho de que la finalización de la relación laboral con la IM obedezca a razones asociadas con la práctica de sus principios religiosos, específicamente con la observancia del día sábado. Por el sentido de las respuestas, los motivos

primordiales para la separación de la IM son de índole personal, como la necesidad de atender a hijos y el cambio de residencia, así como la búsqueda de mejores oportunidades profesionales. También se identificaron respuestas que explican motivos atribuibles a la misma IM, pero en tal circunstancia, se citan cambios administrativos, recortes de personal o el mal ambiente de trabajo lo que con lleva a un rompimiento de la relación laboral. A raíz de lo anterior, cabe destacar que de los 17 participantes, son once los que continúan en activo en la IM.

Después de la revisión de la información obtenida a través de las preguntas de la primera parte del instrumento, se concluye que los profesionistas adventistas que laboran o que en algún momento lo hicieron en la IM, son pocos; los hay hombres y mujeres, que están en la edad media; los años de experiencia laboral les permite enterarse del funcionamiento de la industria y que su participación no está limitada o asociada a una sola rama de la industria. Se encontró que existe una mayor representatividad de ellos en las áreas de producción. A estas alturas, no hay un dato definitivo que permita afirmar que existe vinculación entre la observancia del día sábado y la integración o separación de estos profesionistas de la IM.

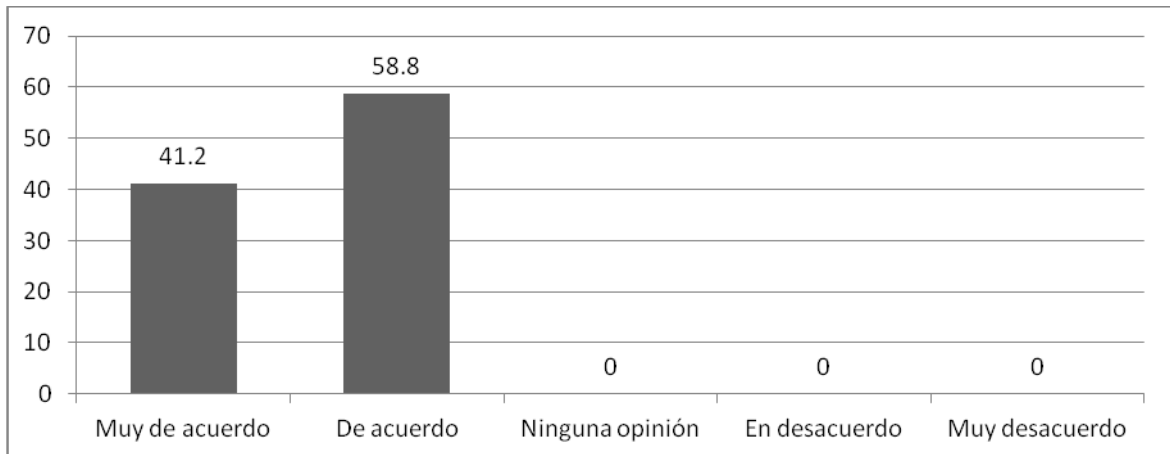
3.2 Variable ingreso a la empresa

Reclutamiento y selección abarcan procesos dentro de la organización destinados a integrar y definir un grupo de trabajo con base solida; las buenas o malas decisiones marcan una diferencia, por lo que es importante que estos procesos se lleven a cabo de forma correcta según señalan Bohlander et al. (2001). La integración de un nuevo elemento a la empresa es un aspecto que no debe tomarse a la ligera por las implicaciones que los procesos de reclutamiento y selección de personal tienen con respecto a los derechos de las personas. La legislación laboral es una continuación de los derechos humanos (De la Cueva, 2005) y las acciones emprendidas por la ARH reflejan el interés de la empresa hacia los derechos de las personas (Chiavenato, 2002). Está documentado que las prácticas discriminatorias en el contexto laboral suceden de forma reiterada durante el acceso al empleo (Horbath, 2005), por ser un momento en que las

diferencias que ostentan determinados grupos sociales son utilizadas para justificar su distanciamiento (Jones & George, 2010). A pesar de lo anterior, las personas que pertenecen a las minorías terminan adaptándose a las condiciones que les imponen y la discriminación sigue siendo un factor que impide su entrada al mercado laboral (Mendoza & García, 2009). En el ámbito legal, el marco regulatorio vigente comprende principios que establecen claramente las condiciones que elevan los derechos de todos los miembros de la sociedad y promueve la igualdad de oportunidades, incluido el contexto del trabajo (Carbonell, 2009b). En cualquier caso, los administradores han de estar atentos y ver más allá de las cuestiones legales, es un asunto emocional que se refleja en actitudes y prejuicios personales; ya sea directa o indirectamente, la discriminación es ilícita (Bohlander et al., 2001). Pero precisamente, por el hecho de sentir amenazados sus derechos, durante la fase de ingreso a la empresa, es cuando mayor sensibilidad debe demostrarse hacia los grupos vulnerables y basar la selección solamente en las cualidades laborales que ofrece la persona (Mondy & Noe, 2005).

La primera variable que se aborda con el instrumento utilizado para la encuesta se enfoca en aspectos asociados con el ingreso de los adventistas a la IM. Comenzando con el ítem 1.1, se les presentó la siguiente afirmación: Conozco el panorama general de los requisitos de ingreso a empleos por parte de la Industria Maquiladora. El total de los encuestados manifestó conocer dicho panorama, como lo muestra la Gráfica 3.9.

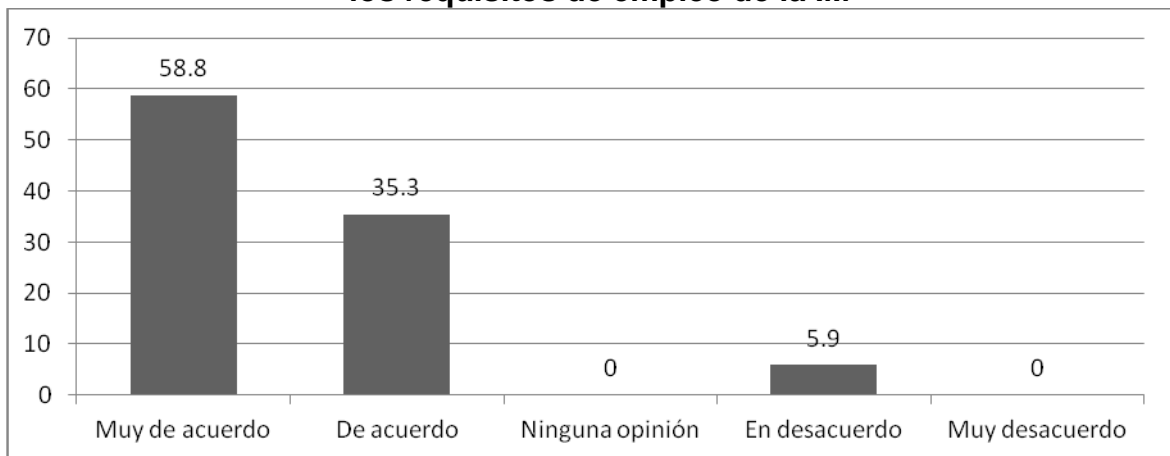
Gráfica 3.9 Encuestados que conocen el panorama general de ingreso a la IM



Fuente: Elaboración propia.

En el ítem 1.2 se les planteo: La experiencia me ha demostrado que los técnicos y profesionistas ASD están aptos para cumplir con los requisitos de ingreso a empleos en IM. En respuesta, todos, salvo uno, esto es 16 personas, consideran que los técnicos y profesionistas ASD están aptos para un empleo dentro de la IM como lo refleja la Gráfica 3.10.

Gráfica 3.10 Aptitud de un profesionista ASD para satisfacer los requisitos de empleo de la IM



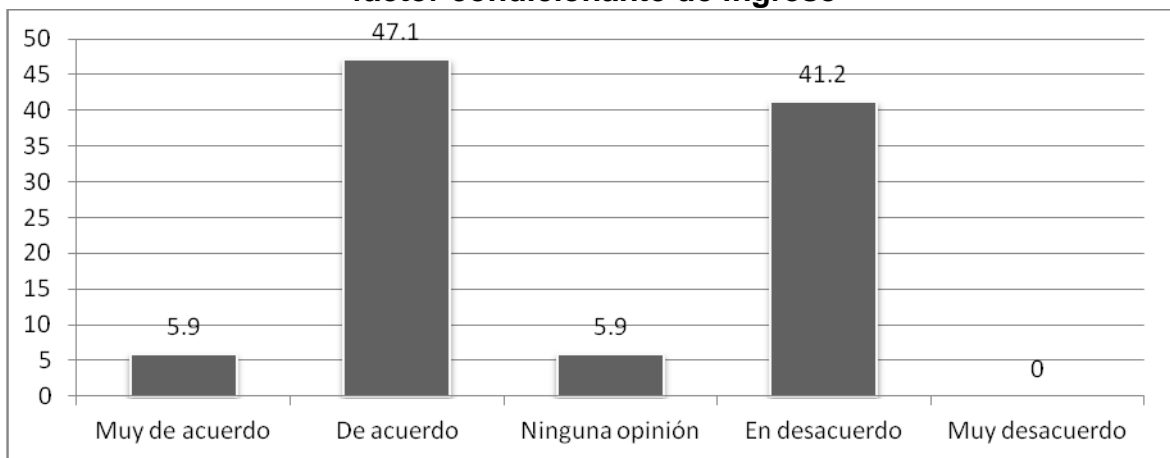
Fuente: Elaboración propia.

Lo anterior supone que los profesionistas encuestados están conscientes de que sus aptitudes laborales son las necesarias para ingresar a puestos dentro de la IM.

Son precisamente las capacidades que poseen los candidatos, las únicas que deben ser tomadas en cuenta como factor para definirse a favor de un posible aspirante para ocupar un puesto de trabajo, cualquier otro criterio utilizado para establecer diferencias y condicionar el ingreso, deberá ser considerado como una práctica discriminatoria por parte de quien lo ejerce (ILO, 2003; Rabossi, 1990; Blancarte, 2008; Ivancevich, 2005).

Si el ingreso para un adventista no está condicionado por su aptitud para el empleo, a través del tercer ítem de la variable de ingreso, se proyecta para conocer sí, en base a la experiencia de los participantes, las creencias y prácticas religiosas pueden ser el factor condicionante para su ingreso. Como lo refleja la Gráfica 3.11, las respuestas indican dos percepciones opuestas. En un sentido, un poco más del 41 por ciento indica que no está de acuerdo en que sea factor determinante, mientras que un número superior al 50 por ciento señala experiencias en un sentido opuesto al indicar estar de acuerdo en que es un factor determinante para su ingreso; una persona se reservó su opinión.

Gráfica 3.11 Creencias y prácticas religiosas como factor condicionante de ingreso



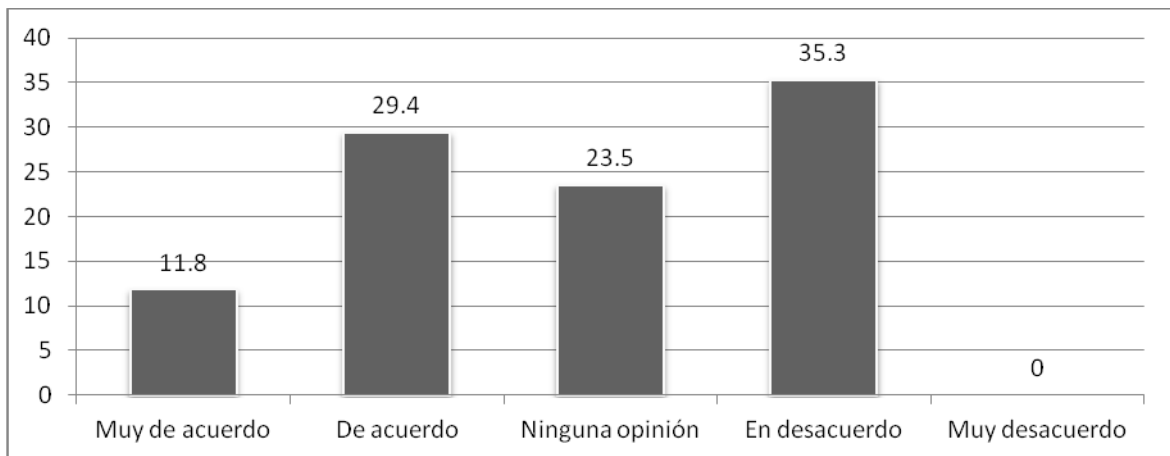
Fuente: Elaboración propia.

Los participantes perciben que el ingreso a la IM pasa por cuestiones vinculadas con los principios y prácticas religiosas, puede decirse que hay elementos que apuntan hacia un posible trato inequitativo para los aspirantes ASD durante el

proceso de ingreso. Las creencias y prácticas religiosas no son un elemento válido para limitar el ingreso de una persona a la empresa. Aún cuando se conoce que una de las formas de discriminación religiosa más comunes es limitar el acceso al trabajo (Horbath, 2005). No únicamente es contrario a lo que establecen las leyes (Ferrer & Carbonell, 2004; Carbonell, 2009a; Carbonell, 2009b), sino que también es contrario a las buenas prácticas empresariales porque se incurre en una desvalorización de la persona (Bornot, 2005).

Por medio del ítem 1.4 se pide la opinión acerca de que las políticas de empleo de la IM reflejan un estigma social hacia técnicos y profesionistas ASD que limita las posibilidades reales de ingreso al empleo. Según se presenta en la Gráfica 3.12, cuatro personas se reservaron su punto de vista, pero seis están en desacuerdo con la declaración propuesta, lo que representa el 35.3 por ciento. En cambio el 41.2 por ciento la da como válida, resultado al que se llega después de sumar las respuestas de aquellos que están de acuerdo y muy de acuerdo con la afirmación.

Gráfica 3.12 Políticas de la IM reflejan un estigma social



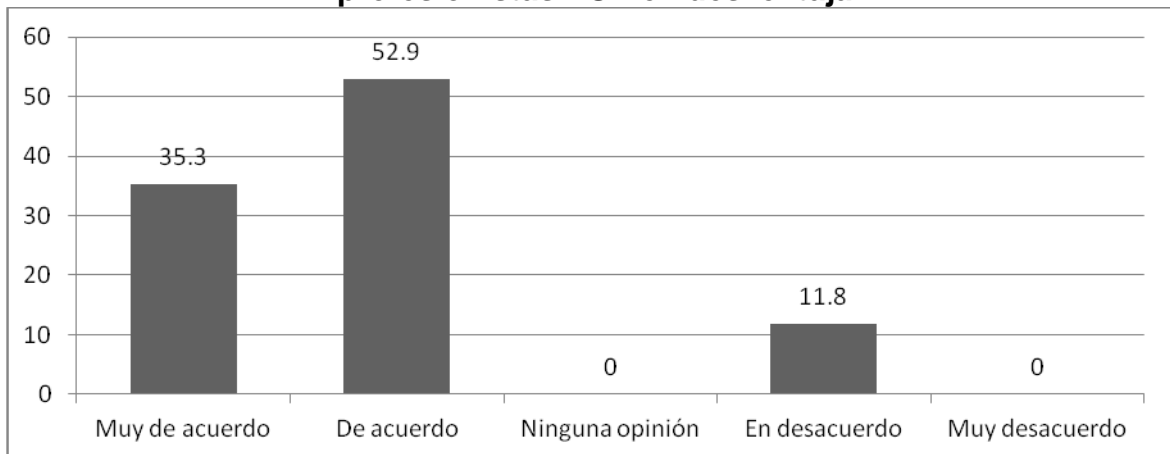
Fuente: Elaboración propia.

No parece que las opiniones sean concluyentes para afirmar que existe la noción generalizada de ese estigma de parte de la IM hacia los profesionistas ASD. En todo caso, la variedad de respuestas parece indicar que las experiencias personales han sido diversas. Por tal motivo, algunos no pueden señalar con

seguridad su percepción en ningún sentido, mientras que otros no han tenido razón para afirmar que así sea. Sin embargo, en el cómputo final, hay un número mayor de los que suponen que ese estigma puede ser real en comparación con los que están en desacuerdo con esa percepción.

El planteamiento del ítem 1.5, establece que las oportunidades de ingreso a la IM son las mismas para todas las personas que poseen y demuestran aptitudes para ello, pero que por las necesidades particulares de horario semanal, los técnicos y profesionistas ASD están en desventaja. Se pudo observar que sólo dos personas no consideraron como válida esta afirmación, en cambio 15 concuerdan con ello, como puede observarse a través de la Gráfica 3.13, esto equivale a un 88.2 por ciento de los encuestados.

Gráfica 3.13 Por necesidades de horario semanal, profesionistas ASD en desventaja



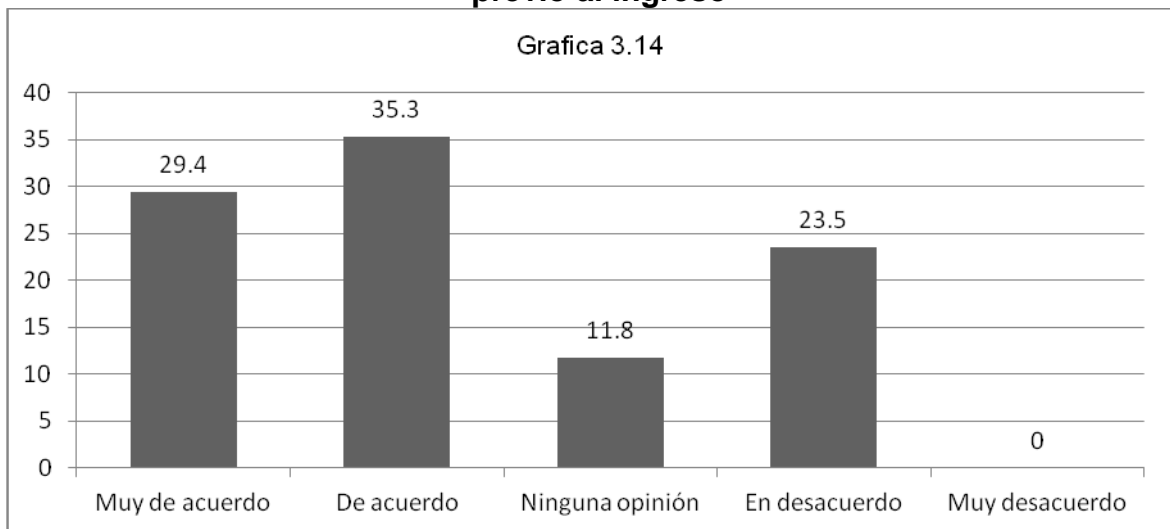
Fuente: Elaboración propia.

Esto implica que los encuestados están considerando que no existen las condiciones dadas para que puedan guardar el sábado en los términos que demanda su creencia doctrinal y lo identifican como una desventaja. Ante el hecho de ser considerados como posibles candidatos para ingresar a la empresa, su necesidad de horario semanal, de viernes de tarde a sábado de tarde, es interpretada por la mayoría como una limitante para ser tomados en cuenta. Como Jones & George (2010) señalan, hay situaciones que confirman que ciertos

individuos son objeto de un trato inequitativo y discriminatorio. En función de este hecho, la restricción y exclusión por motivo de convicción o ejercicio religioso, se considera, por definición, discriminación religiosa (Blancarte, 2008).

Mediante la Gráfica 3.14 se muestra la distribución de los porcentajes de respuesta en torno al tema de las creencias y prácticas religiosas de los aspirantes durante el proceso de selección correspondiente al ítem 1.6. Se les propuso la siguiente afirmación: Se hacen preguntas sobre las creencias y prácticas religiosas de los aspirantes durante el proceso de selección previo ingreso a la IM. En función de las respuestas obtenidas, se observa que sólo cuatro encuestados manifestaron su desacuerdo con la declaración y en cambio, once indicaron estar de alguna manera de acuerdo con ella. Esto último equivalente a 64.7 por ciento que señala estar de acuerdo con se hacen preguntas sobre creencias y prácticas religiosas cuando son aspirantes durante el proceso de selección.

Gráfica 3.14 Se hacen preguntas sobre creencias y practicas previo al ingreso



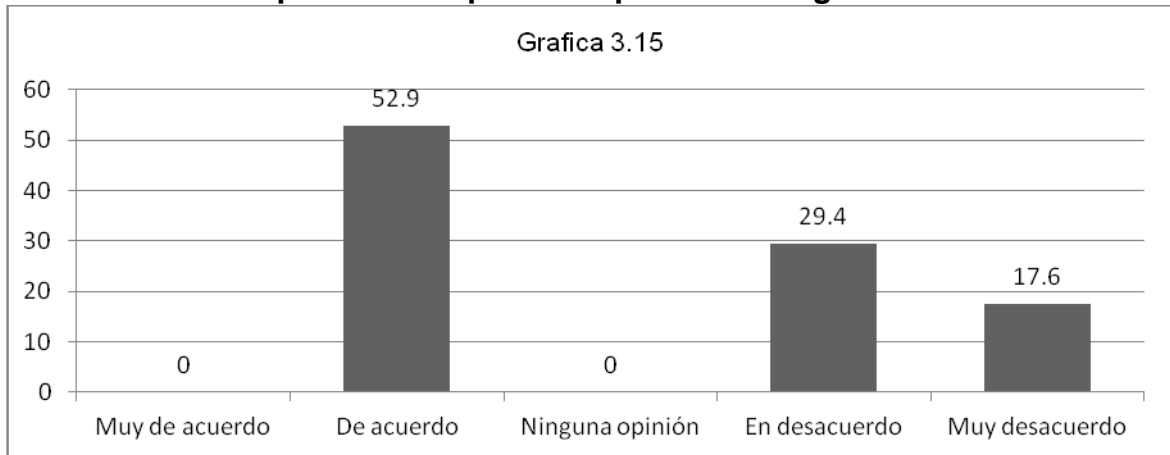
Fuente: Elaboración propia.

Ninguna persona está obligada a declarar en torno a sus creencias y prácticas religiosas, según lo establece el Artículo segundo de la Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público vigente. Como apunta Blancarte (2008) preguntar sobre las creencias religiosas durante la entrevista de trabajo es un acto discriminatorio.

El objetivo de los procesos de selección es llenar las vacantes pero sin menoscabo de los derechos de los aspirantes (Mondy & Noe, 2005).

El ítem 1.7 es el último que corresponde a la variable de ingreso, misma que afirma: Para ingresar a la IM, se me ha propuesto que acepte condiciones de trabajo diferentes a cambio de obtener el puesto sin que mis prácticas religiosas se vean comprometidas. Por medio de la Gráfica 3.15 se tiene que el 52.9 por ciento de los encuestados dice estar de acuerdo con esta postura, comparado a 29.4 por ciento que dice estar en desacuerdo y el 17.6 muy en desacuerdo con el planteamiento.

Gráfica 3.15 Aceptar condiciones de trabajo diferentes para no comprometer prácticas religiosas



Fuente: Elaboración propia.

Puede decirse, que más de la mitad de los que participaron en el estudio, a fin de obtener un empleo en la industria maquiladora, han tenido que aceptar condiciones de trabajo distintas con la finalidad de salvaguardar sus prácticas religiosas. Esto puede ser considerado como otra forma de trato deferente, que va en contra de lo que la LFT señala (Carbonell, 2009b). Se espera que sean las empresas las que hagan arreglos razonables para acomodar a su personal como indican Mondy & Noe (2005), pero, como en el caso de los profesionistas ASD, se sabe que son las personas pertenecientes a grupos vulnerables las que terminan adaptándose a las condiciones que les proponen a fin de conseguir el empleo

según concluyen Mendoza & García (2009). Pero cuando un aspirante al empleo debe poner en la balanza los dictados de la consciencia y la posibilidad de conseguir una posición dentro de la empresa, se le está obligando realmente a sacrificar sus derechos como individuo (De la Cueva, 2005; Burgoa, 2002; Carpizo & Carbonell, 2003; Blancarte, 2008).

En conclusión, se han podido caracterizar tendencias que indican que el ingreso a la IM pasa por considerar las prácticas religiosas de los aspirantes y que no sólo es necesario demostrar aptitudes para el puesto de trabajo al que se aspira, sino que se ven en la necesidad de hacer algún tipo de concesión para no afectar su observancia del día sábado, puesto que es un factor condicionante para su ingreso, sugiriendo la noción de que esto es producto de un estigma social.

Por el sentido de las respuestas, las creencias y prácticas religiosas es un tópico que durante la fase de ingreso a la empresa deja abierta la posibilidad para que los aspirantes sean evaluados no únicamente sobre la base de sus competencias laborales, para el caso de los profesionistas ASD encuestados, no es suficiente su capacidad profesional o el que se perciben profesionalmente aptos para aspirar a un empleo dentro de la IM.

3.3 Variable movilidad y desarrollo

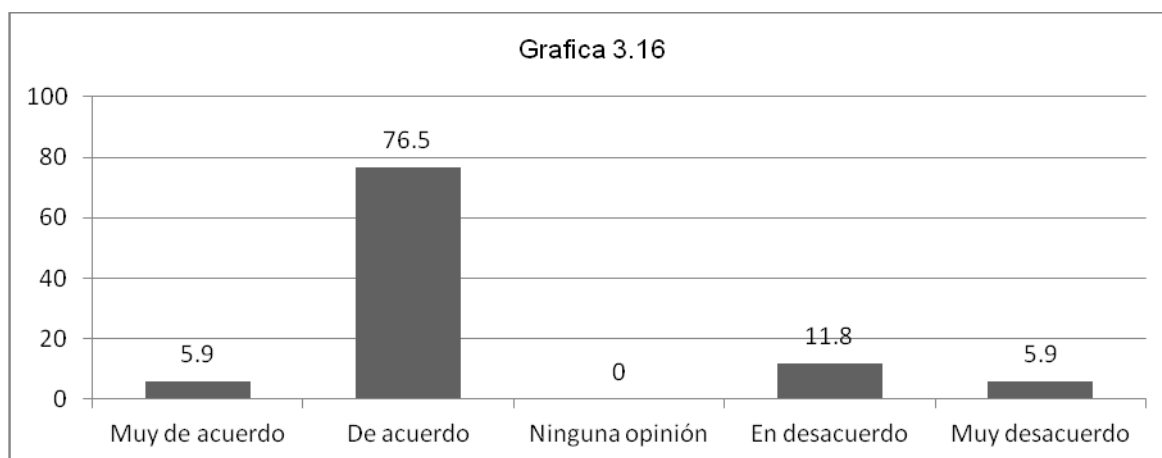
Los próximos planteamientos que corresponden a la variable de movilidad y desarrollo, son para conocer el punto de vista de los encuestados con respecto a su experiencia una vez que han ingresado a la IM y se encuentran ocupando un puesto de trabajo.

La movilidad y el desarrollo es un tema cuya importancia radica en el hecho de que mediante las acciones emprendidas por la empresa a favor del desarrollo de los miembros de la institución, no sólo se da cumplimiento a una obligación patronal, sino que el trabajador es un justo receptor de este derecho constitucional (De la Cueva, 2005). Adicionalmente, el desarrollo profesional que suponen los resultados de las acciones de capacitación y adiestramiento que administra la empresa son los que posibilitan a las personas para estar en condición de asumir

nuevas responsabilidades y ocupar puestos diferentes al actual (Dolan et al., 2003; Mathis & Jackson, 2011). En el caso particular de México, todos los trabajadores están considerados como beneficiarios de lo que prescribe el Artículo 123 de la Constitución (Siliceo, 1995). Pero se sabe que la incompatibilidad de las prácticas religiosas y el trabajo (Horbath, 2005) limita el acceso de muchos a las oportunidades para desarrollarse integralmente (Muñoz, 2006), en igualdad de oportunidades y bajo condiciones justas hacer una carrera profesional dentro de la empresa (Dessler & Varela, 2004).

La primera afirmación de esta sección correspondiente al ítem 2.1 que permite conocer el sentir de los profesionistas ASD acerca de sus posibilidades de ascenso comparado a las posibilidades que tienen los otros empleados de la IM. Como puede observarse mediante la Gráfica 3.16, el 82.4 por ciento dice estar de acuerdo en que las posibilidades que se ofrecen para el ascenso son las mismas que las que se ofrecen a los otros trabajadores de la empresa. En un porcentaje menor, equivalente a poco menos del 18 por ciento, estuvieron aquellos quienes expresaron una opinión en el sentido opuesto.

Gráfica 3.16 Mismas posibilidades de ascenso para profesionistas ASD



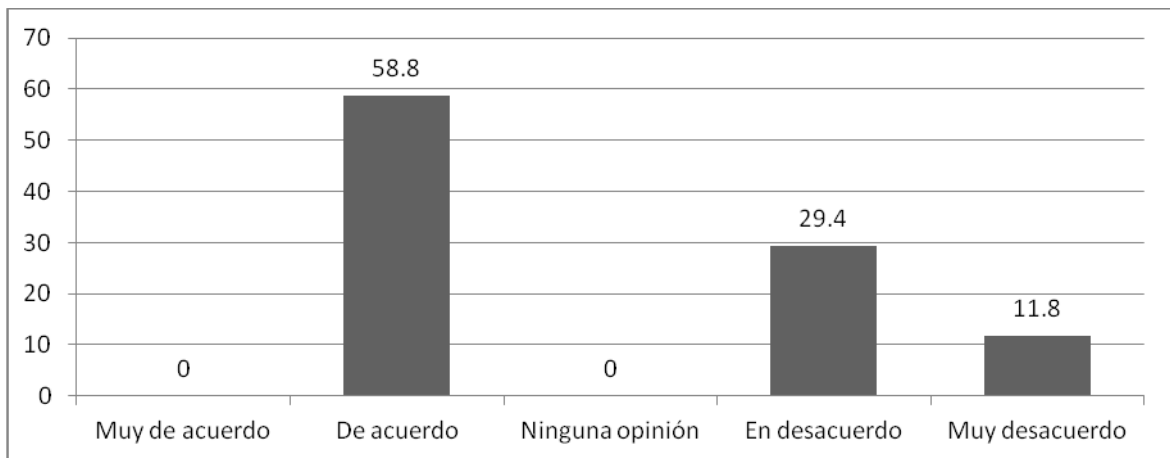
Fuente: Elaboración propia.

Esto puede significar que los profesionistas ASD consideran que las oportunidades son reales y están abiertas para todos los que laboran, lo que

puede interpretarse como un aspecto positivo de apertura respecto de parte de la empresa.

Una vez presentado el planteamiento de la igualdad de posibilidades de ascenso, se les pidió que consideraran en el ítem 2.2 el hecho de que por las necesidades de horario semanal particulares de los técnicos y profesionistas ASD, el acceso a los procesos de promoción dentro de la IM es limitado. En respuesta, casi el 60 por ciento dijo estar de acuerdo con esta afirmación, el resto de los encuestados, que representa un porcentaje en torno al 40 por ciento dijo estar en desacuerdo. Las respuestas se presentan en la Gráfica 3.17.

Gráfica 3.17 Ascenso limitado por necesidades de horario particulares

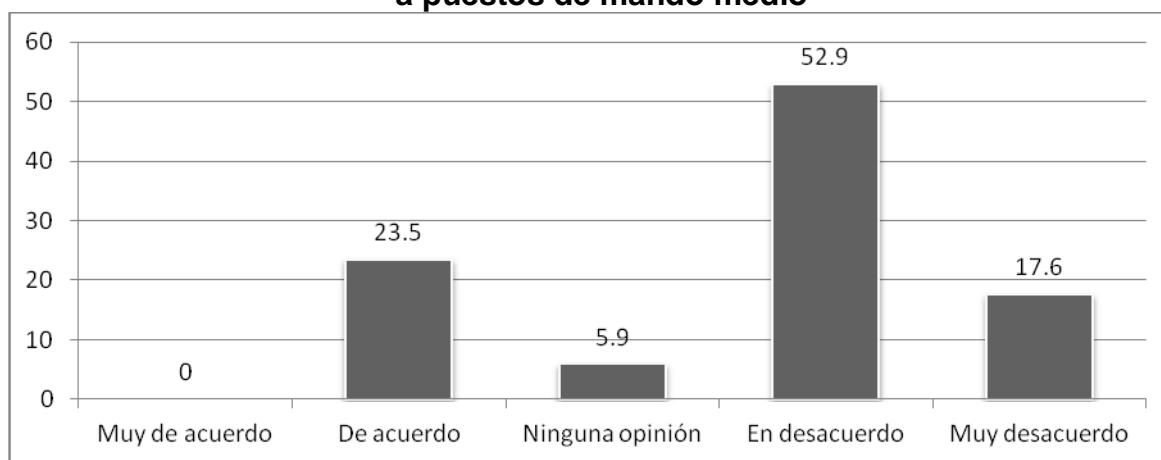


Fuente: Elaboración propia.

La tendencia de las respuestas para ítem 2.2 corresponde a las que se recogen en el ítem 1.5 de la variable de ingreso. Se puede observar en la Gráfica 3.17, al compararla con la Gráfica 3.13, una tendencia similar en el sentido de las respuestas. Los profesionistas ASD se consideran aptos para corresponder a los retos laborales y consideran que las oportunidades también están disponibles, sin embargo, por las demandas de horario que exige su práctica religiosa, se perciben limitados ante esas oportunidades.

La pareja que integran los ítems 2.3 y 2.4 son parecidos en su contenido. De manera puntual señalan que el ser técnico y profesionista ASD es una desventaja para ascender a puestos de mando medio y alto, respectivamente. Un componente importante de la movilidad dentro de la empresa, es la posibilidad de ascender a puestos de mayor responsabilidad (Mondy & Noe, 2005). En ambos casos, como lo demuestran las Gráficas 3.18 y 3.19, la mayoría indica desacuerdo con esta afirmación, lo que indica que no generalizada la percepción de que ser ASD es una desventaja para ascender a posiciones de liderazgo medio y alto dentro de la IM.

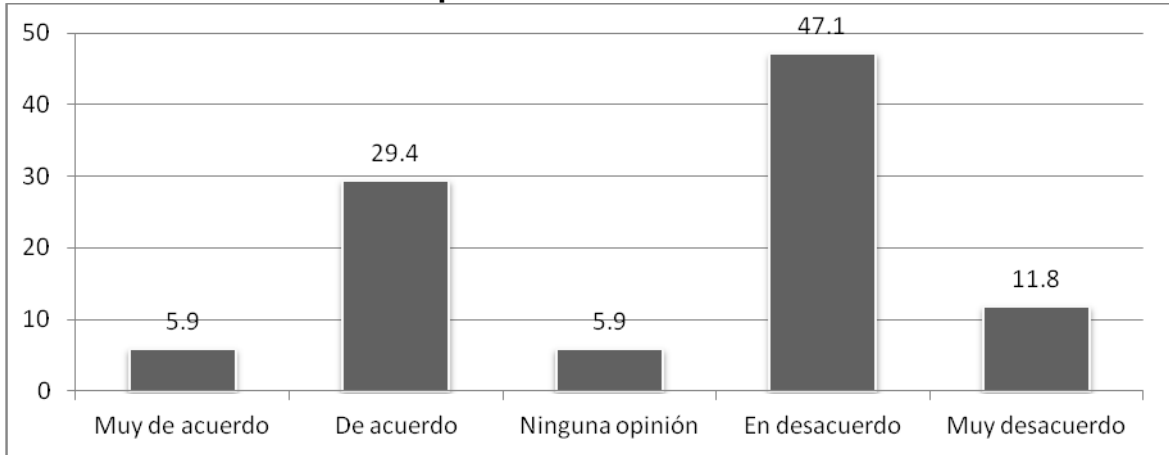
Gráfica 3.18 Ser ASD es una desventaja para ascender a puestos de mando medio



Fuente: Elaboración propia.

Por la tendencia de las respuestas señaladas a estos ítem, así como otros que integran el instrumento, se puede afirmar que ser ASD no está reconocido por los profesionistas ASD como un factor limitante para su desarrollo profesional, en todo caso la necesidad de horario semanal que requiere la observancia del sábado se percibe como limitante.

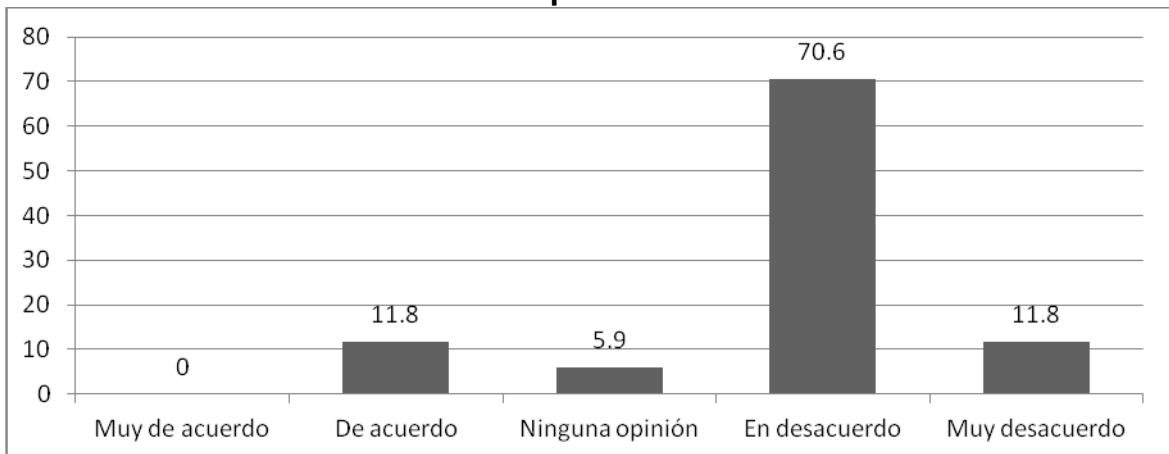
Gráfica 3.19 Ser ASD es una desventaja para ascender a puestos de mando alto



Fuente: Elaboración propia.

Las próximas dos afirmaciones, los ítems 2.5 y 2.6, se enfoca la atención hacia las competencias laborales de los técnicos y profesionistas ASD y el nivel jerárquico que se ostenta o que puede aspirarse dentro de la IM. El 73 por ciento de las respuestas recogidas muestran su desacuerdo con el hecho de que el nivel jerárquico que ocupan los técnicos y profesionistas ASD es inferior al que sus competencias laborales representan, según puede observarse en la Gráfica 3.20.

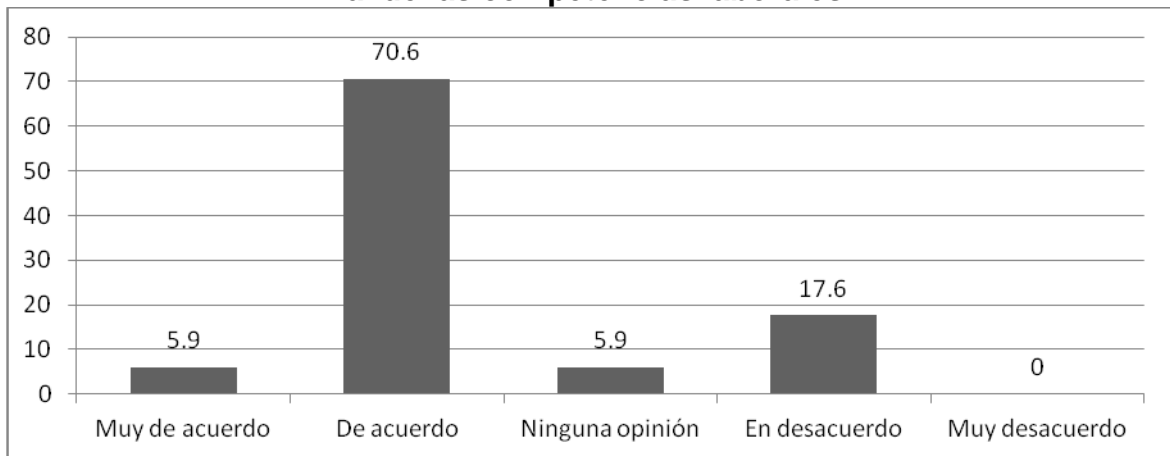
Gráfica 3.20 Nivel jerárquico actual es inferior al de las competencias laborales



Fuente: Elaboración propia.

Por medio de la Gráfica 3.21 puede verificarse que también están de acuerdo, en un porcentaje mayor al 76 por ciento, con lo que afirma el ítem 2.6 en el hecho de que el nivel jerárquico que ocupan los técnicos y profesionistas ASD corresponde a las competencias laborales demostradas.

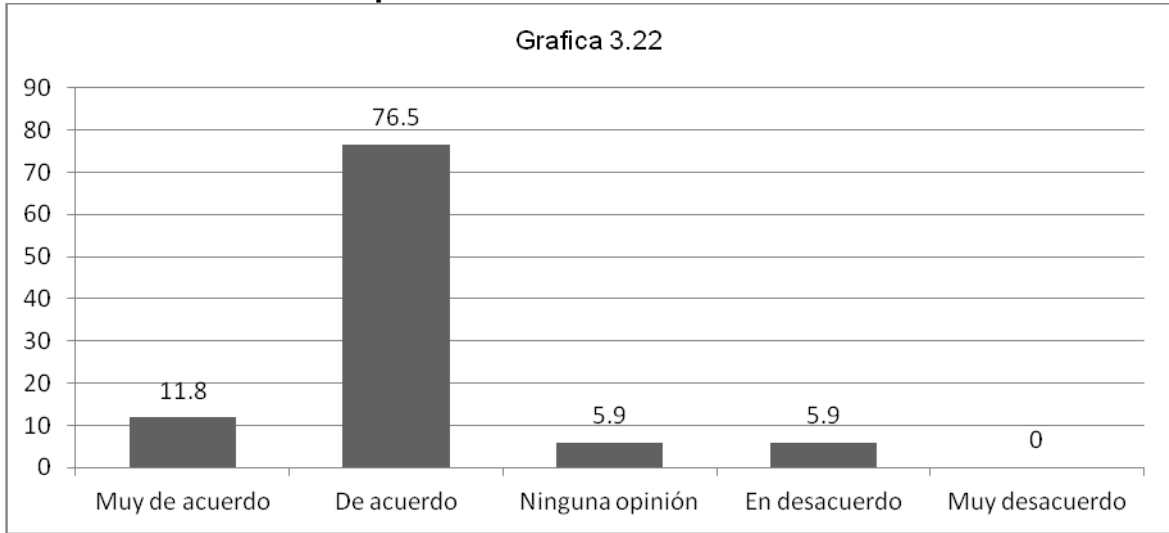
Gráfica 3.21 Nivel jerárquico actual corresponde al de las competencias laborales



Fuente: Elaboración propia.

Además, cuando se les pidió mediante el ítem 2.7 que si consideran que el nivel jerárquico al que pueden ascender técnicos y profesionistas ASD será el que corresponda a las competencias laborales demostradas, la Gráfica 3.22 demuestra que el 88.2 por ciento coincide en señalar que esto es así. Únicamente una persona expresó su desacuerdo con esta postura.

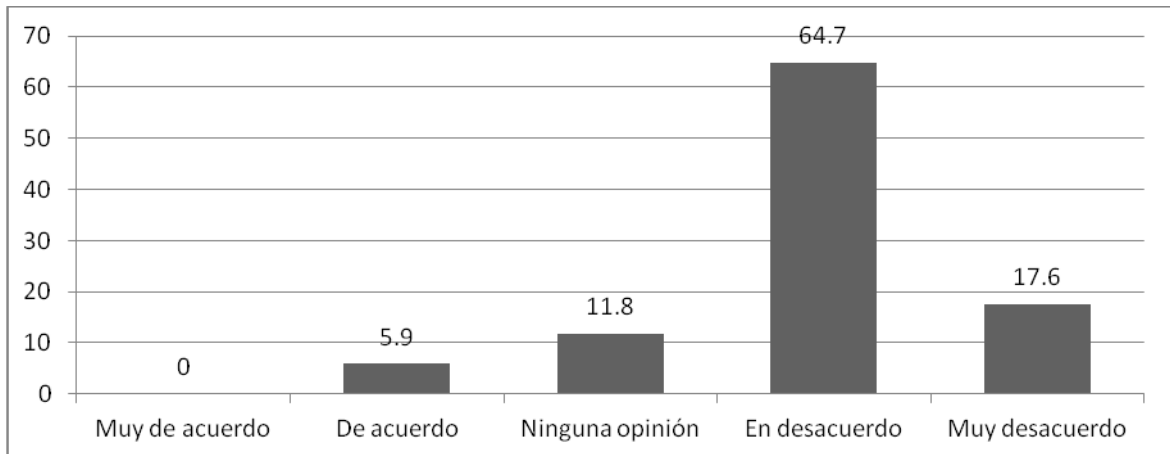
Gráfica 3.22 Profesionistas ASD pueden ascender de acuerdo a competencias laborales demostradas



Fuente: Elaboración propia.

El hecho de que se acepte que hay una relación justa entre el nivel jerárquico que se posee y el pueden llegar a ocupar los profesionistas ASD con respecto a sus competencias laborales, reitera la idea de que los participantes de la encuesta no se sienten menos dentro de su entorno laboral y que sienten preparados para ocupar un puesto nuevo o ascender dentro de la estructura de sus empresas. Además, puede ser interpretado como un signo favorable el hecho de no sentirse desfavorecidos, en función de sus competencias laborales y la posición que ocupan dentro del ambiente laboral que les representa la IM. Esta idea es ratificada mediante las respuestas recogidas en el ítem 3.8, donde se plantea que los técnicos y profesionistas ASD son excluidos de las promociones en la IM. Un porcentaje superior al 80 por ciento señaló su desacuerdo con esta afirmación. Se observa en la Gráfica 3.23 que sólo una minoría está de acuerdo con ser objeto de exclusión.

Gráfica 3.23 Se excluye a profesionistas ASD de las promociones

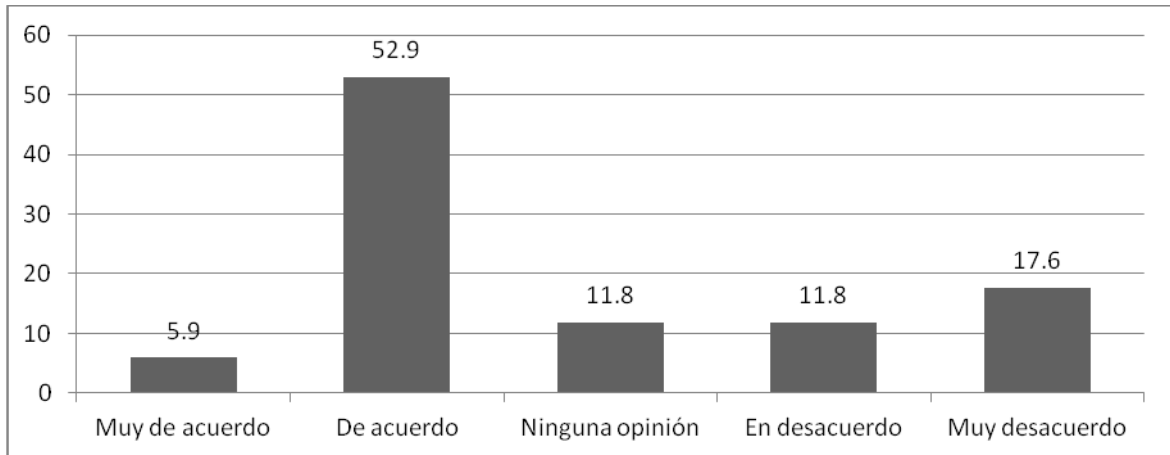


Fuente: Elaboración propia.

Las respuestas siguen manteniendo una consistencia en función de las afirmaciones presentadas, mientras que en el ítem 2.7 se manifiestan a favor de ocupar puestos correspondientes a las competencias laborales que poseen, en el ítem 2.8, los profesionistas ASD se ven incluidos en los procesos de promoción.

El ítem 2.9, plantea que por las necesidades de horario de trabajo semanal, los técnicos y profesionistas ASD se sujetan a un proceso de promoción diferente al del resto de los trabajadores. Dos personas se reservaron su opinión, mientras que cinco expresaron su desacuerdo con esta posición; la mayoría, los diez restantes del total de encuestados, están de acuerdo con esta declaración. Es decir, perciben que hay un proceso de promoción distinto para técnicos y profesionistas ASD por motivo de su necesidad de horario. La Gráfica 3.24 muestra que son casi un 60 por ciento de los encuestados los que dicen estar de acuerdo con la idea de ser sujetos a un proceso distinto, mientras que menos del 30 por ciento se manifestó en el sentido opuesto.

Gráfica 3.24 Proceso de promoción diferente por la necesidad de horario semanal

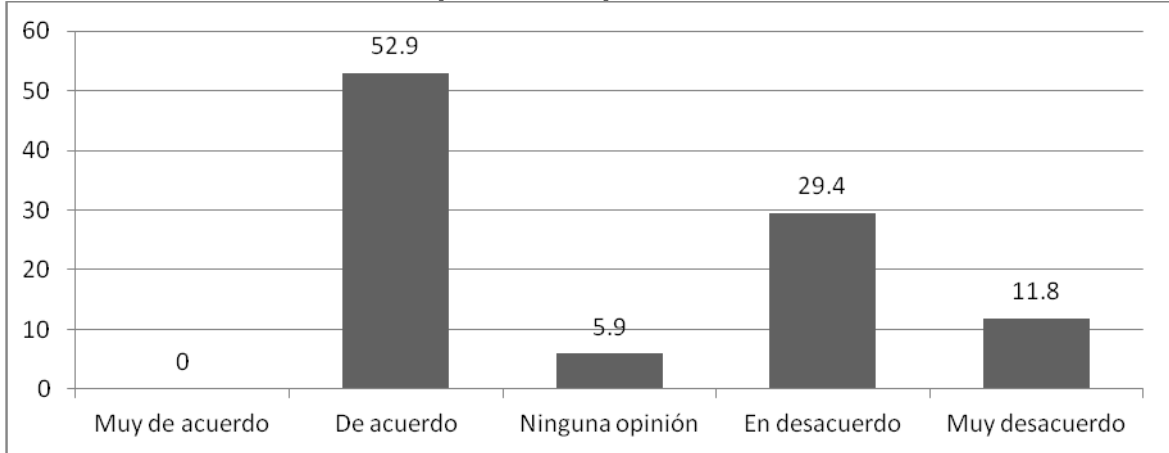


Fuente: Elaboración propia.

Una vez más es la necesidad de horario semanal de los profesionistas ASD la que condiciona la participación en los procesos internos de la empresa. No han sido las competencias laborales, sino el poder disponer del tiempo para observar su observancia religiosa la que, en opinión de los participantes, determina el proceso al que serán sujetos para las promociones internas.

Las afirmaciones finales, ítems 3.10 y 3.11 de la variable de movilidad y desarrollo, giran en torno a la calendarización de los procesos de capacitación y adiestramiento. En torno a este tema, el 58 por ciento de los participantes de la encuesta está de acuerdo en que la IM programa cursos de capacitación y adiestramiento en día viernes después de la puesta del sol; en sentido opuesto, manifestaron su desacuerdo poco más del 41 por ciento. La Gráfica 3.25 que se presenta a continuación, representa la distribución de los porcentajes de respuesta.

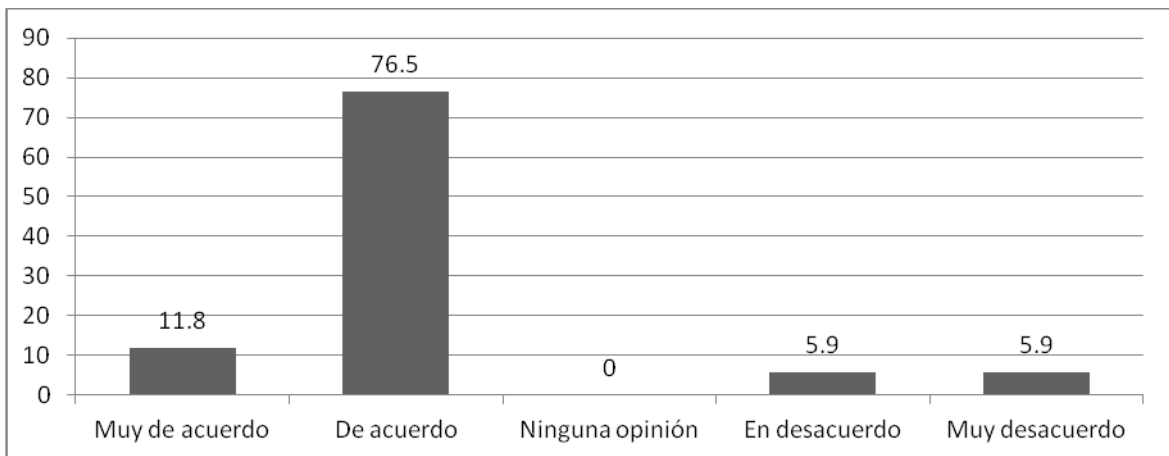
Gráfica 3.25 Se programa capacitación y adiestramiento los viernes después de la puesta del sol



Fuente: Elaboración propia.

Por último, el 88.3 por ciento, como se observa en la Gráfica 3.26, afirma que en la IM se programan cursos de capacitación y adiestramiento en día sábado. Este número es superior al que se observa en la Gráfica 3.25, del ítem 3.10, lo que supone que son en mayor número los programas de capacitación y adiestramiento que involucran a profesionistas ASD y que se llevan a cabo en día sábado.

Gráfica 3.26 Se programa capacitación y adiestramiento los sábados



Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, cabe rescatar lo que la LFT contempla en ese sentido. Primeramente, hace eco de lo establecido en el Artículo 123 para confirmar que

todos los trabajadores de la empresa habrán de recibir la capacitación y el adiestramiento sin que exista distinción alguna que llegue a excluir a alguien (Carbonell, 2009a; De la Cueva, 2005). Segundo, no sólo son los cómo, sino también los cuándo de los programas de capacitación y adiestramiento a la que es sujeto un individuo, lo que la ley señala que puede ser objeto de negociación, porque los programas han de ser diseñados de común acuerdo entre patrón y trabajador (Carbonell, 2009b).

Por tal motivo, la capacitación y el adiestramiento dentro de la IM puede ser ofrecida con un cierto margen de flexibilidad, debido a que se tienen elementos legales para favorecer la inclusión de la totalidad de los trabajadores de la empresa. Aunado a lo anterior, está el señalamiento que hacen los especialistas cuando indican que los miembros de las minorías religiosas son excluidos de estas actividades (Bornot, 2005) y esto les pone en condición de desventaja para su crecimiento porque se limitan sus posibilidades reales de participar en aquellos procesos que benefician su desarrollo profesional (Mondy & Noe, 2005).

Después de considerar las respuestas ofrecidas por los encuestados para la variable de movilidad y desarrollo, puede concluirse que los profesionistas ASD consideran que tienen las mismas posibilidades de ascenso que los otros trabajadores pero que por sus necesidades de horario semanal el acceso a los procesos de de promoción es limitado. Los retos que enfrentan al interior de la IM, no son relacionados con sus capacidades laborales y tampoco se sienten limitados en cuanto a las oportunidades que se ofrecen. Por el sentido de sus respuestas, han señalado no estar en desventaja cuando aspiran a ocupar puestos de nivel jerárquico medio o alto dentro de la IM. Tampoco han manifestado que sus competencias laborales no sean tomadas en cuenta, incluso, han indicado que consideran que no ocupan niveles inferiores a ellas, sino que se encuentran en un nivel de acuerdo a las competencias demostradas y que pueden ascender a niveles que sean los que correspondan al nivel de competencia demostrado. Esto concuerda con lo que ellos mismos han señalado al estar de acuerdo en que no son excluidos de los procesos de promoción, pero que son sus

necesidades de horario semanal de trabajo las que les ponen en un proceso de ascenso diferente.

Precisamente, por lo que atañe a la necesidad de disponer de cierto espacio de tiempo en la semana, también ha quedado aclarado el hecho de que su participación en los procesos de capacitación y adiestramiento puede estar siendo limitada ante la realidad de que hay cursos que son programados en un horario de viernes después de la puesta del sol y en día sábado. Lo que lleva nuevamente a considerar que las condiciones que prevalecen en la IM no son las ideales para que los profesionistas representantes de esta minoría religiosa puedan, en su dimensión práctica, participar en el ejercicio de sus creencias religiosas, tal como es el sentido de las disposiciones que consagran el derecho a la libertad de fe y culto, (Burgoa, 2002; Carpizo & Carbonell, 2003; Blancarte, 2008).

También esta latente la posibilidad, por no integrarse bajo las condiciones actuales a los programas de capacitación y adiestramiento, que sean excluidos de los procesos de ascenso para ocupar puestos de un nivel superior, al no poder demostrar que estén preparados para ello (Bermúdez, 2009). Porque de acuerdo a lo que señala la LFT, es la aptitud del trabajador lo que debe usarse como criterio de decisión al momento de promoverle (Carbonell, 2009b). Por consiguiente, no sólo es una cuestión que tiene sus argumentos en aspectos legales (Siliceo, 1995), esta directamente relacionada con el desarrollo profesional del individuo dentro de la IM (Muñoz, 2006).

3.4. Variable acomodamiento laboral

El acomodamiento laboral es una forma de respuesta de la empresa fundamentada en aspectos éticos y legales para establecer las condiciones necesarias a favor de una fuerza de trabajo diversa (Mondy & Noe, 2005). Se trata de un concepto que se caracteriza por los arreglos razonables pertinentes que hace la organización a favor de ciertos grupos de empleados, como lo son las personas con discapacidad o de ciertas preferencias religiosas (Bohlander et al., 2001). Por sus implicaciones sociales, se sabe que las presiones desde el exterior

hacen eco dentro de la empresa para lograr un centro de trabajo más incluyente y que abra espacios a diversos miembros de la sociedad, especialmente los grupos que tradicionalmente han estado marginados, pero que cada vez están haciendo valer sus derechos (Bateman & Snell, 2005; Daft, 1988; Hellriegel, et al., 2005; Mondy & Noe, 2005; Robbins & Coulter, 2005).

Con fundamento en la legislación vigente y siendo congruente con las buenas prácticas empresariales, se espera que las organizaciones estén dispuestas a ejercer la flexibilidad horaria para no incurrir en la restricción de oportunidades o coartar los derechos de los empleados (Mondy & Noe, 2005). Cuando esa flexibilidad de horario es requerida para acomodar las prácticas religiosas, la empresa que así lo hace, está contribuyendo de manera positiva a la dimensión integral de los derechos de sus empleados, porque en las sociedades democráticas, los alcances de la libertad religiosa abarcan la posibilidad de manifestar en forma práctica los dictados de la conciencia (Úbeda de Torres, 2007; Carpizo y Carbonell, 2003; Burgoa, 2002). En tiempos recientes, el texto de la Constitución mexicana ha sido modificado para favorecer los derechos humanos, siendo la libertad religiosa uno de ellos. Este salto de calidad pone en primer lugar al individuo y la diversidad social (Carbonell, 2011), por lo que hoy más que nunca, se apunta al respeto de la dignidad y libertad de la persona, resaltando el valor de la consciencia (De la Cueva, 2005).

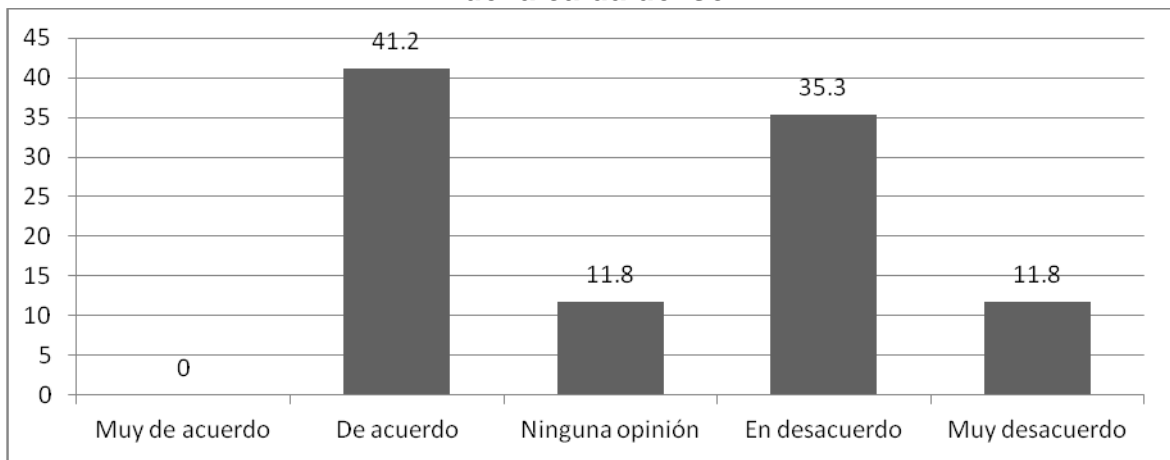
En el marco del derecho laboral mexicano se tienen elementos suficientes para administrar la flexibilidad de horario a fin de otorgar el acomodamiento laboral que semanalmente requieren los profesionistas ASD; misma que se relaciona con la jornada laboral, los días de descanso, disposición del tiempo asignado al descanso semanal y la participación en procesos de capacitación y adiestramiento (Bermúdez, 2009; De la Cueva, 2005; Siliceo, 1995).

Para la tercera variable, acomodamiento laboral, se utilizaron afirmaciones con el objetivo de conocer la percepción de los técnicos y profesionistas ASD acerca de cómo la IM programa diferentes actividades laborales y sociales a fin de que estas no se contrapongan con la observancia del día sábado. El acomodamiento laboral

implica la calendarización y reacomodo de actividades de manera que no coincidan o tengan que llevarse a cabo en el periodo de 24 horas, de la puesta del sol del viernes a la puesta del sol del sábado.

Los primeros planteamientos de esta sección, ítems 3.1 y 3.2, inquietan acerca de la experiencia de los encuestados tocante al tema de las juntas de trabajo. Como puede observarse en la Gráfica 3.27, cuando se trata de programar una junta de trabajo en día viernes después de la caída del sol, el 41 por ciento está de acuerdo en que así sucede, mientras que la mayoría, 47 por ciento indicó lo contrario. Es decir, casi la mitad de los participantes se expresa en el sentido de que no se programan juntas de trabajo los viernes después de la caída del sol.

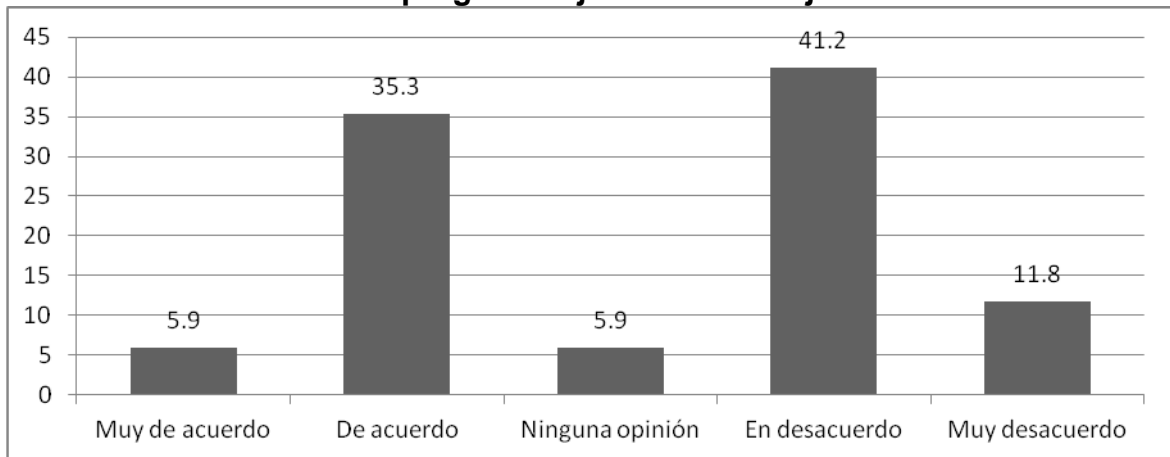
Gráfica 3.27 Se programan juntas de trabajo los viernes después de la caída del sol



Fuente: Elaboración propia.

Pero cuando se trata de juntas de trabajo los días sábado, en la Gráfica 3.28 se destaca el 53 por ciento se manifestó en el sentido contrario, esto es, no se programan, en contraste con el 41 por ciento que está de acuerdo con este hecho.

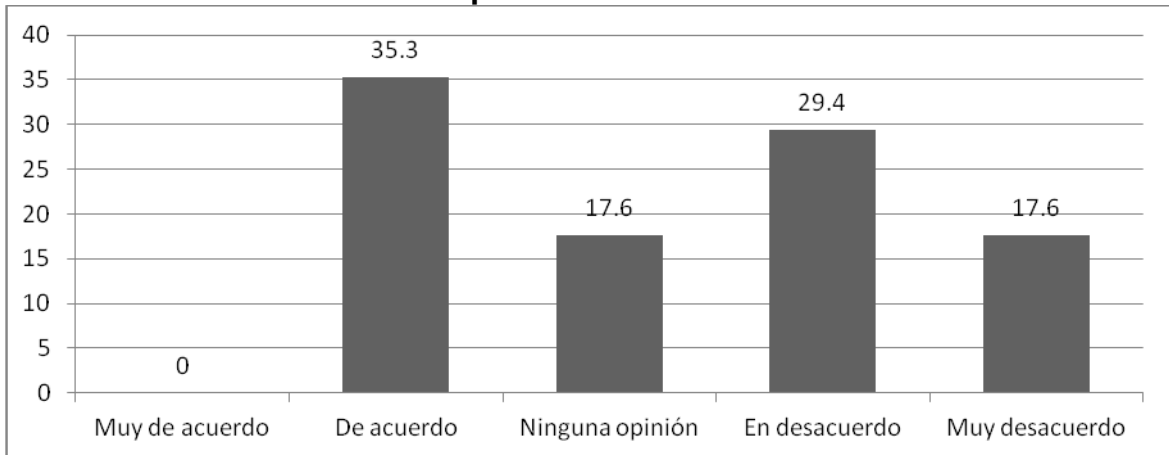
Gráfica 3.28 Se programan juntas de trabajo los sábados



Fuente: Elaboración propia.

Por las respuestas ofrecidas en los ítems 3.1 y 3.2, se tiene evidencia de que las juntas de trabajo se programan en la IM los viernes después de la puesta de sol y los días sábado. En ello no existe ningún inconveniente, salvo que implique la presencia imperante de los profesionistas ASD. En tal circunstancia, la empresa tendría que manejar la situación de manera diferente. Con el afán de explorar esa posibilidad se plantea el ítem 3.3, con la afirmación: cuando en la IM una junta de trabajo requiere de la asistencia de un técnico o profesionista ASD, esta se calendariza en un horario que no interfiere con la observancia del día Sábado. Fueron mayoría los que se manifestaron en desacuerdo con un 47 por ciento en contraste con 35.3 por ciento de aquellos que opinaron que están de acuerdo con que se lleva a cabo la reprogramación. Los resultados se muestran a continuación en la Gráfica 3.29.

Gráfica 3.29 Se calendarizan las juntas en consideración de profesionistas ASD

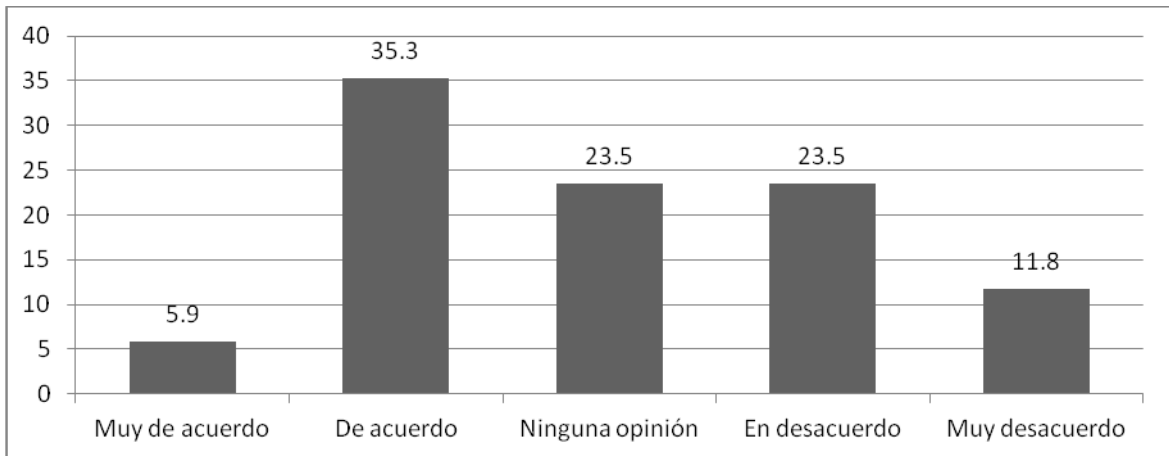


Fuente: Elaboración propia.

En lo relativo a la participación de los encuestados en las actividades laborales, debe tenerse presente lo que el sentido del acomodamiento laboral sugiere que cuando este tipo de actividades ocurren en un horario que coincide con el tiempo dedicado por ASD para la observancia del sábado, estas debieran ser reprogramadas o, como una alternativa, no ser requerida su presencia y así evitar poner en situación de conflicto los principios religiosos y las exigencias laborales (Mondy & Noe, 1997; Bornot, 2005).

En el caso de las actividades de capacitación y el adiestramiento a las que apunta el ítem 3.4, el 41.2 por ciento afirma que cuando un técnico o profesionista ASD es programado para capacitarse, la actividad se realiza en un horario que no interfiere con la observancia del día Sábado. En tanto, un 35.3 está en desacuerdo con esta declaración, así puede observarse en la siguiente Gráfica 3.30.

Gráfica 3.30 Capacitación sin interferir con la observancia del sábado

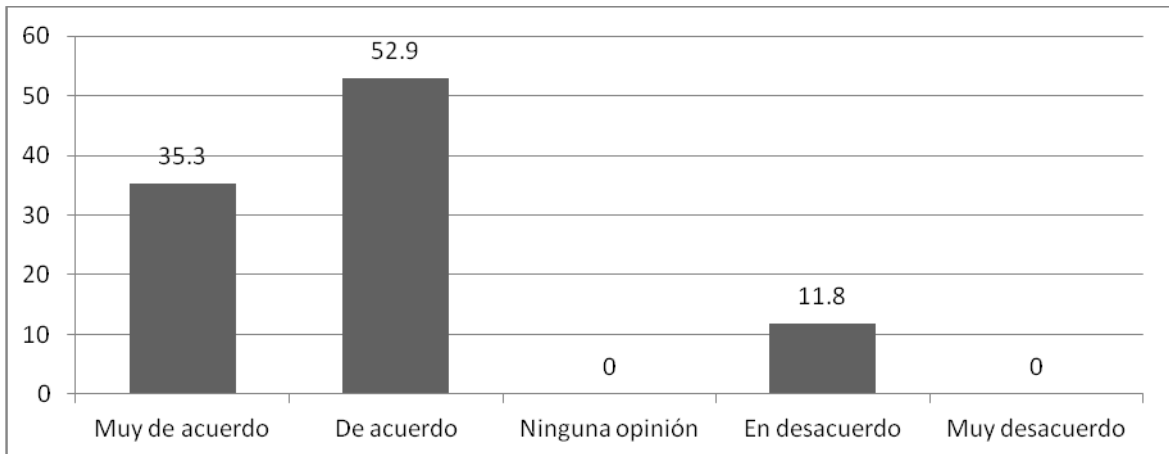


Fuente: Elaboración propia.

Esto indica que hay todavía ocasiones en las que los profesionistas ASD son tomados en cuenta sin valorar sus principios religiosos y la repercusión que tienen en la administración del tiempo semanal de estos trabajadores de la IM. La LFT, por medio del Artículo 153-I, establece que la capacitación y el adiestramiento se ofrecerá en el horario de trabajo, pero también está contemplado que los programas de capacitación y adiestramiento se instrumenten y operen de común acuerdo entre patrón y trabajador (Bermúdez, 2009), lo que deja abierta la posibilidad para que se puedan calendarizar las actividades de la manera óptima en beneficio del derecho de los últimos que, de lo contrario, pudieran verse afectados en sus derechos.

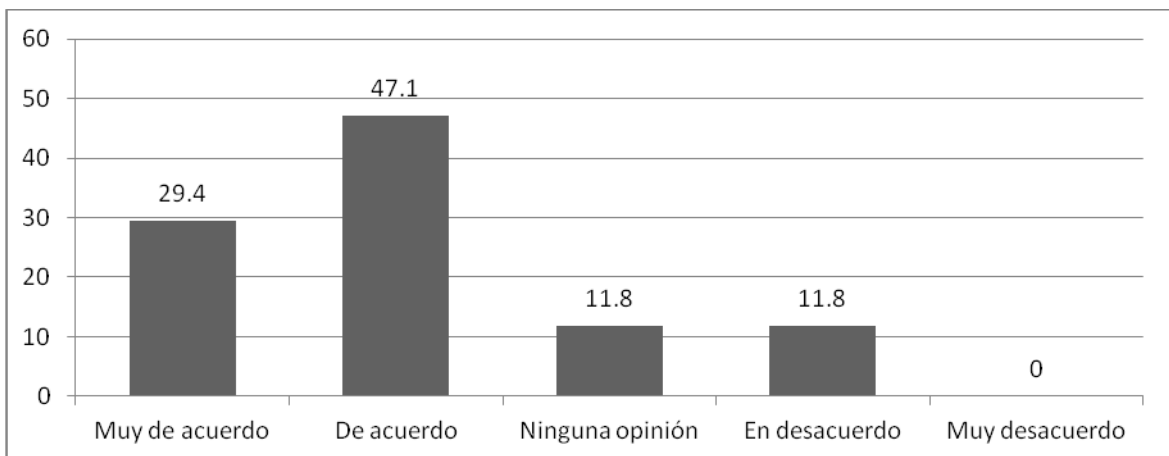
En el caso de las actividades sociales, se observa en las Gráfica 3.31 y 3.32 que los encuestados manifestaron que estas son programadas en los viernes después de la puesta del sol o en día sábado. Para el caso del ítem 3.5 el 88 por ciento estuvo de acuerdo en que se programan los viernes posteriores a la puesta del sol, mientras que para el caso del ítem 3.6, sigue siendo mayoría la que afirma que se programan en sábado, con un 76.5.

Gráfica 3.31 Reuniones sociales viernes después de la puesta del sol



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 3.32 Reuniones sociales viernes los días sábado

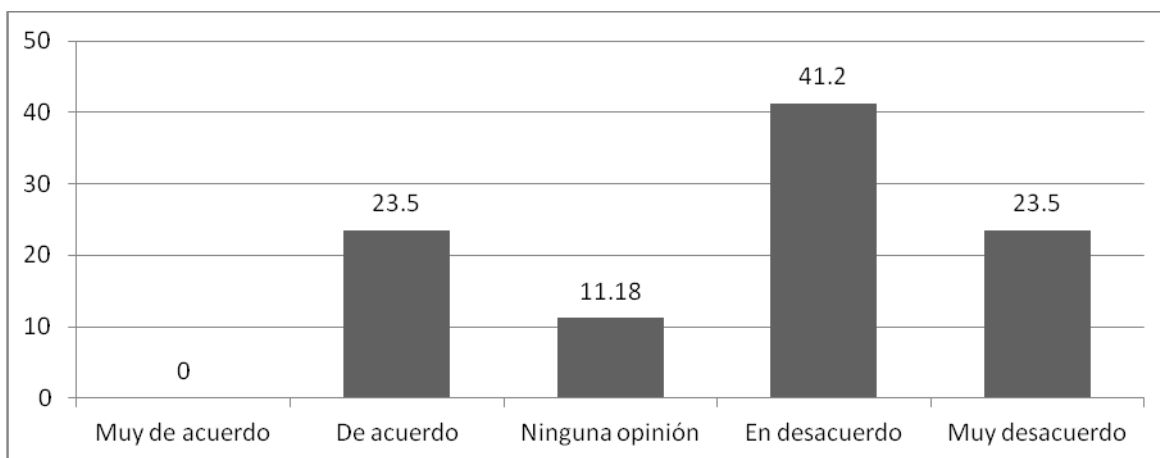


Fuente: Elaboración propia.

Podría argumentarse que las reuniones sociales no son actividades concretas de trabajo y que su consideración para un caso de trato deferente hacia ciertas personas carece de peso. Pero el hecho de que son promovidas por la organización para involucrar a los trabajadores de la empresa, satisfacer las necesidades sociales y sumar a la cohesión del grupo, puede interpretarse como una forma de discriminación indirecta cuando al planearlas no se ejerce la prudencia necesaria para integrar a la totalidad de los trabajadores (Bornot, 2005;

Rabossi, 1990). En ese sentido, se ubican las respuestas aportadas por los participantes al ítem 3.7, las cuales se representan mediante la Gráfica 3.33. Casi el 65 por ciento se expresa en desacuerdo con la afirmación de que en la IM se toma el cuidado de no elegir fechas que interfieran con la observancia del día sábado, cuando en la actividad podrían estar presentes técnicos y profesionistas ASD.

Gráfica 3.33 No elegir fechas que interfieran con la observancia del sábado



Fuente: Elaboración propia.

Las afirmaciones que a continuación se analizan, fueron presentadas a los encuestados y les sugieren situaciones de ajuste o intercambio, mediante las que se podría conseguir de parte de los profesionistas ASD, el evitar realizar actividades laborales durante el viernes de tarde o el día sábado. Se resumen mediante la Tabla 3.1

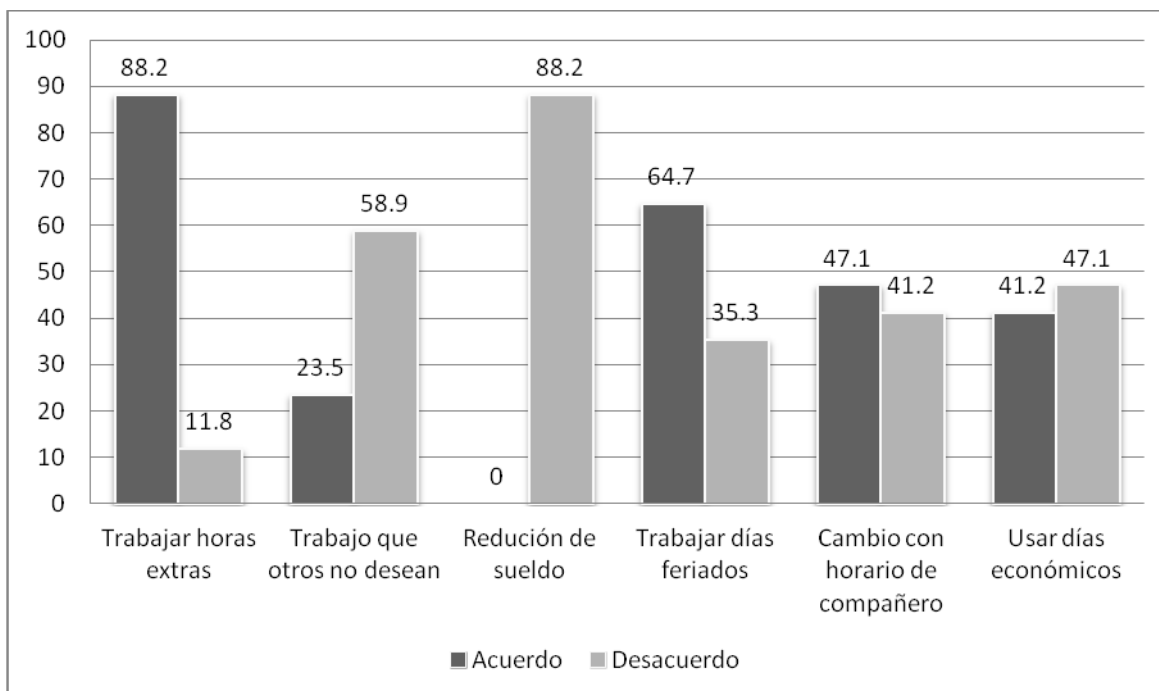
Tabla 3.1 Alternativas de ajuste para negociar el sábado

Situación de ajuste o negociación	Ítems en el instrumento
Trabajar horas extras	Ítem 3.8
Trabajos que otros no desean	Ítem 3.9
Reducción de suelo	Ítem 3.10
Trabajar días feriados	Ítem 3.11
Cambio de horario con un compañero	Ítem 3.12
Uso de días económicos	Ítem 3.13

Fuente: Elaboración propia.

A través de de las respuestas recogidas por el instrumento, fue posible identificar cuáles son las prácticas, de acuerdo a lo propuesto, más recurrentes para conseguir descargar de actividades laborales del horario de fin de semana destinado para la observancia del día sábado por parte de los profesionistas ASD. En función de la aceptación registrada por los encuestados, se configuro una Gráfica donde puede observarse los porcentajes de respuesta según la experiencia individual de los profesionistas. A través de la Gráfica 3.34, se observan las tendencias principales de los ítems anteriormente señalados para diferenciar los contrastes en cada una de las alternativas ofrecidas.

Gráfica 3.34 Tendencia de las situaciones de ajuste para liberar el sábado



Fuente: Elaboración propia.

Para el ítem 3.8 el 88 por ciento coincide al señalar que ha tenido que trabajar horas extras para disponer del día viernes de tarde y sábado. Según la Gráfica 3.34, sólo el 11.8 por ciento no se ha visto en una situación de esa índole. En cambio, según lo propone el ítem 3.9, no se han visto identificados con el hecho de tener que verse en la necesidad de hacer el trabajo que otros no desean, a cambio la posibilidad de disponer de las horas del viernes de tarde y el día sábado, 58.9 por ciento rechazó que esto sea parte de su experiencia. Por contraste, sólo el 23 por ciento acepta que se ha visto en esa situación. Lo anterior, contrasta con el sentido del ítem 3.8, donde se muestran dispuestos a trabajar horas extras para liberar el horario requerido para guardar el sábado, pero no hay una mayoría que tenga que hacer el trabajo que otros no desean sólo son 23.5, es más factible invertir tiempo que está bajo su control, en la forma de tiempo extra, que sacar el trabajo que los otros compañeros no desean.

El hecho de que la demanda de tiempo semanal se compensa sólo por tiempo, ha quedado evidente cuando los encuestados, en forma mayoritaria, manifestaron su

desacuerdo ante la posibilidad de aceptar una disminución en su sueldo a cambio de las horas del viernes y sábado, 88.3 por ciento así lo indicó, según consta en la misma Gráfica 3.34, que refleja las respuestas del ítem 3.10, siendo este uno de los ítems con las respuestas más claras en un sólo sentido. No se manifestó ni un sólo encuestado a favor de aceptar tiempo para el sábado en detrimento de su ingreso. Por otro lado, están de acuerdo en trabajar en días feriados a fin de disponer del viernes de tarde y sábado, 64.7 por ciento lo confirmaron y rechazaron la afirmación 35.3 por ciento de los encuestados, de acuerdo con las respuestas señaladas para el ítem 3.11.

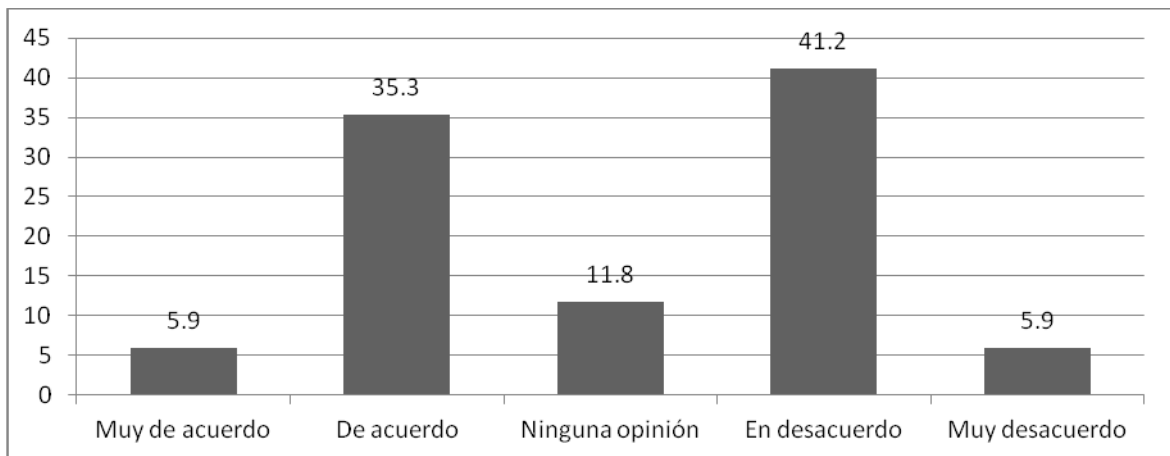
Las últimas dos proposiciones que fueron puestas a consideración de los profesionistas ASD de este grupo, son los ítems 3.12 y 3.13, que giran en torno a la posibilidad de intercambiar los viernes de tarde y los días sábado con el horario de otro compañero de trabajo o hacer intercambio de los días económicos para gozar de tiempo para el sábado. Las respuestas indican que casi la mitad de los participantes acepta el intercambio con el horario de un compañero como parte de su experiencia, mientras que, en desacuerdo con ella, se ubico 41.2 por ciento. Al igual que la proposición anterior, las respuestas del ítem 3.13 registran tendencias muy similares y equilibradas; 41.2 por ciento favorece cambiar tiempo para el sábado por sus días económicos, mientras que 47.1 por cierto expresa su desacuerdo con esta alternativa.

Del anterior grupo de respuestas, sobresale el hecho de que los encuestados están de acuerdo con negociar alguna forma de intercambio, a fin de no verse perjudicados mediante compromisos laborales que les impidan disponer del horario para la observancia del sábado. Dado el sentido de las afirmaciones, puede concluirse que son los trabajadores los que se ven en la necesidad de recurrir a estas formas de compensación y no es una iniciativa que pueda ser atribuida a la empresa. Esto quiere decir que la empresa no cuenta con alternativas estructuradas para favorecer la no inclusión de los trabajadores ASD en horarios que coincidan con su día de reposo religioso. Según se ha señalado, el compromiso ético de la organización para sus trabajadores debe contemplar

situaciones de esta naturaleza (Mondy & Noe, 1997), con la finalidad de que desde la administración, se prevean los mecanismos adecuados para no dejar al trabajador y a su creatividad con la responsabilidad de asegurarse, mediante un abanico de alternativas, la plena disponibilidad del viernes de tarde y sábado para los propósitos religiosos (Ivancevich, 2005).

Los dos últimos ítems de la variable sobre acomodamiento son afirmaciones que van en sentido de la neutralidad de parte de la empresa con respecto a los días libres del trabajador, específicamente el día sábado. A los trabajadores ASD, se les presentaron planteamientos en donde son requeridos para acudir a trabajar en día sábado, en situaciones eventuales cuya presencia pudiera ser demandada, según lo propone el ítem 3.14. De acuerdo con la Gráfica 3.35, el 47.1 por ciento de los encuestados se manifestó en desacuerdo con una eventualidad de esa naturaleza y en la que es requerida su presencia; en tanto que el 41.2 por ciento están de acuerdo en que se ha requerido su presencia.

Gráfica 3.35 Han sido requeridos para presentarse en sábado



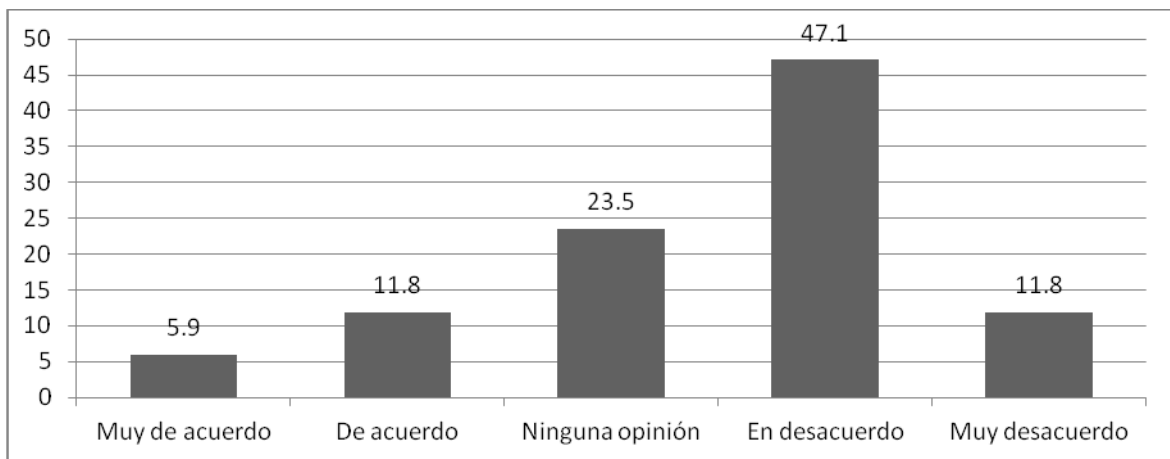
Fuente: Elaboración propia.

A partir de estos porcentajes queda establecido que si hay instancias en las que un trabajador ASD es requerido en el centro de trabajo, esto a pesar de que sus principios religiosos le llevan a sustraerse de actividades laborales durante ese día

y que la empresa debe ser consecuente con el derecho de sus trabajadores a disfrutar de esta prerrogativa (Bornot, 2005).

En la última afirmación, la que corresponde al ítem 3.15, puede observarse en la Gráfica 3.36, que un 58.9 por ciento expresaron que están en desacuerdo con que han sido obligados a presentarse al trabajo para atender alguna forma de eventualidad; únicamente 17.7 por ciento señalaron estar de acuerdo con haber sido obligados a presentarse a trabajar en ese día.

Gráfica 3.36 Han sido obligados a presentarse en sábado



Fuente: Elaboración propia.

Al momento de interpretar las respuestas ofrecidas por los profesionistas para los ítems 3.14 y 3.15, debe hacerse a la luz de lo que establece el Artículo 73 de la LFT, en donde se encuentra el derecho de los trabajadores a la no obligatoriedad de prestar sus servicios en su día de descanso (Bermúdez, 2009). En la interpretación del artículo, no deben considerarse ningún tipo de salvedades, la fundamentación detrás de dicho ordenamiento jurídico es garantizar que se respete esa conquista laboral y si la voluntad de trabajador es disfrutar como mejor le resulte su día de descanso, nada puede argumentarse en contra de ello (De la Cueva, 2005).

En lo que al acomodamiento se refiere, una vez consideradas las respuestas de los encuestados, se deja ver el hecho de que en la IM pareciera haber un

desconocimiento de las implicaciones de la observancia del sábado, según lo entienden los profesionistas ASD al tiempo que se obvian los aspectos legales en torno a la jornada de trabajo laboral y días de descanso semanal. Esto es porque un buen porcentaje de los encuestados dice que las juntas de trabajo se programan en horarios que interfieren con la observancia religiosa semanal, especialmente cuando son convocados los viernes por la tarde. Agregado a lo anterior, se encuentra el hecho de que aún cuando hay personas que observan el sábado como un día guardar, se siga adelante con los planes sin hacer ajustes pertinentes y evitar comprometer a dichos trabajadores.

Los porcentajes observados en las respuestas en torno a la capacitación y adiestramiento dejan entre ver que las experiencias han sido distintas. Los resultados apuntan a que existen quienes tienen el inconveniente de verse limitados de participar porque han sido asignados para incorporarse a cursos programados en viernes de noche o sábado, pero en el sentido contrario, también hay otros que no enfrentan este inconveniente. Ante esta circunstancia, valdría la pena retomar lo que refiere la LFT en su Capitulo III Bis, para instrumentar procesos de capacitación y adiestramiento que sean incluyentes y flexibles, en los mismo términos que establece la ley, que contengan las salvedades que amerita el caso y así evitar poner en conflicto los horarios asignados y los que verdaderamente están disponibles, en concordancia con los principios de los trabajadores ASD.

La tendencia de las respuestas indica que cuando de actividades sociales de la IM se trata, los técnicos y profesionista ASD están siendo marginados, porque los resultados parecen sugerir que la preferencia es organizar estas actividades al finalizar la semana de trabajo a partir del viernes de tarde. Se ha señalado que esta manera de proceder, al limitar las posibilidades reales de integración de una parte de los trabajadores, puede ser identificada como una forma de discriminación pasiva.

Las respuestas ofrecidas en el sentido de que para obtener tiempo libre al final de la semana y que no se interfiera con la observancia religiosa, es evidencia de que no se tienen políticas definidas para cubrir esta salvedad en cuanto a la

administración de la jornada de trabajo de los profesionistas ASD. Si se hace imperativo que el trabajador empeñe los días feriados, trabaje horas extras, use días económicos, realice actividades que no son de su competencia o que intercambie con algún compañero los sus días de trabajo u ocio, entonces significa que se ven obligados a compensar de alguna forma el tiempo que precisan para liberar el espacio horario que se destina a la observancia del sábado. Por último hay que resaltar el hecho de que por lo que puede observarse en las respuestas, el acomodamiento del que disponen lo técnicos y profesionistas ASD es producto de su propia iniciativa y no a instancia de la IM.

Merece atención el hecho señalado en cuanto a la presencia requerida y en algunos casos, aún cuando sean los menos, obligados a presentarse al trabajo en el día sábado. De igual forma, se han presentado los argumentos legales y éticos para afirmar en situaciones de esa índole, se incurre en una violación de los derechos de los trabajadores.

Capítulo 4. Conclusiones y Recomendaciones

4.1 Conclusiones

Una vez revisadas las respuestas obtenidas por medio de la aplicación del instrumento en torno a las variables de: ingreso, desarrollo profesional y acomodamiento laboral, se tiene como respuesta a los objetivos específicos del estudio:

Que la IM no ofrece las condiciones necesarias para su ingreso sin menoscabo de los derechos de las personas pertenecientes a grupos minoritarios religiosos, porque se observó que durante el proceso de la integración de los nuevos elementos a la empresa, se incurre en prácticas que se deben evitar y que además van en contra de lo que establece la normatividad vigente. En el desarrollo del proceso de ingreso a la empresa, están siendo evaluados, no solo por su idoneidad para desempeñar el puesto, sino que también, por las cuestiones relacionadas a sus principios religiosos. Como ellos mismos lo han indicado, es un factor que les condiciona, lo cual es contrario a los dictados de la ley. Esto es así porque se reportó que durante los proceso de integración a la empresa maquiladora, los candidatos son cuestionados en torno a sus prácticas religiosas y para no verse afectados en relación a la observancia de sus prácticas religiosas deben aceptar condiciones de trabajo distintas.

Los profesionistas encuestados refieren que se sienten aptos para el trabajo, no perciben un estigma social que se vea reflejado en políticas de parte de la empresa en contra de minorías religiosas. Esta idea se ve reafirmada por el hecho de que perciben equidad en términos de las oportunidades que se ofrecen en la IM, pero cuando las necesidades de horario semanal, en función de sus creencias, salen a relucir, se sienten en desventaja para capitalizar dichas oportunidades. Sumado a lo anterior resalta el hecho de que han manifestado estar de acuerdo en que se les pregunta acerca de sus prácticas y creencias religiosas durante el ingreso. Estas son las circunstancias que motivan una oferta de condiciones de trabajo diferentes a las de otros aspirantes, de tal suerte, que

sus prácticas religiosas no se vean comprometidas. No debe considerarse una forma de trato discriminatorio el que ofrezcan condiciones de trabajo diferentes, a no ser, que bajo tales condiciones la observancia sus libertades religiosas se vean comprometidas o que se vean obligados a aceptar condiciones no preferenciales, bajo el argumento de resguardar sus prácticas religiosas lo que se traduce en menores beneficios laborales.

Que en la IM las oportunidades reales de desarrollo sí se ven afectadas por las demandas de horario semanal como las que se derivan a partir de la observancia del sábado como día de reposo, por el hecho de que las actividades que son relacionadas con el trabajo se gestionan sin tomar en consideración la afectación del tiempo que demanda la práctica religiosa; tales como: juntas de trabajo, jornada semanal laboral y procesos de capacitación y adiestramiento, o inclusive, las actividades sociales. Todas las anteriores, están siendo programadas en día sábado, lo que demuestra una falta de sensibilidad para el miembro de la organización que se ve en medio de un conflicto entre las demandas laborales y sus convicciones religiosas.

De acuerdo a lo expresado en sus respuestas, los profesionistas consideran que hay oportunidades para el ascenso, pero que las demandas de horario les ponen en desventaja y esas oportunidades se ven limitadas. Si el sentirse seguros de sus capacidades para aspirar a puestos de mayor responsabilidad se ve opacado por el hecho de que la observancia del sábado requiere que la organización sea flexible en la asignación de horarios, significa entonces que lo que representa obtener esa flexibilidad, es lo que condiciona su participación en los compromisos de trabajo, cuando estos son asignados para desarrollarse en el día sábado. Aunado a lo anterior, es destacable el hecho de que los profesionistas ASD expresaron no sentirse excluidos de los procesos de promoción y que los puestos de trabajo a los que pueden aspirar, y que ocupan actualmente, son los que corresponden a las competencias laborales demostradas, pero al momento de procurar el tiempo que requiere la observancia del día sábado se sienten desfavorecidos. Esta dificultad a la que se enfrentan se hace aún más evidente

puesto que han señalado que tanto juntas de trabajo como programas de capacitación y adiestramiento les son ofertadas en horarios que coinciden con la observancia de su día de religioso de reposo.

Que la flexibilidad ofrecida en la IM no es consecuente con el sentido del acomodamiento laboral, porque no está fundamentada en políticas saludables de parte de la ARH. Por lo observado en los datos recabados, la flexibilidad de horario sólo es posible para aquellos que consiguen negociar mediante alguna forma de intercambio, a fin de liberar las responsabilidades laborales y disponer sin restricciones del tiempo entre la puesta del sol del viernes y la puesta de sol del sábado. El verdadero acomodamiento laboral implica la participación de la empresa en beneficio de las particularidades individuales hasta donde sea razonable. Pero en este caso, no se encontró que esto sea así. Para este punto, y en función del análisis de los datos, el acomodamiento de la IM se manifiesta en la forma de aceptar las alternativas resultantes de la iniciativa del mismo trabajador como resultado de la negociación a la que se ve obligado utilizando los elementos de ajuste que tiene a su disposición.

Uno de los aspectos centrales de la integración y desarrollo de los profesionistas ASD en el mercado laboral descansa en la posibilidad de obtener el beneficio del acomodamiento laboral. Se ha señalado que los encuestados consideran que las demandas de horario semanal les representa una desventaja, puesto que la IM dispone del sábado para llevar a cabo las actividades de trabajo, como son juntas, capacitación y desarrollo o, inclusive, reuniones sociales. Dentro del marco que supone el ejercicio saludable de la responsabilidad social de la IM, es de esperarse que las condiciones necesarias para la incorporación de profesionistas ASD con las competencias laborales que exige el trabajo, estén presentes para favorecer su inclusión sin afectar los derechos individuales. El concepto del acomodamiento laboral, es central para otorgar condiciones de equidad a los miembros de esta minoría religiosa, puesto que de lo contrario, se ven desfavorecidos para participar en las diferentes actividades de trabajo o verse obligados a encontrar las alternativas viables, por su propia iniciativa, a fin de no

comprometer sus principios. En este sentido, la situación observada sugiere que la IM no se compromete lo suficiente a favor de un sector de sus miembros, porque no se involucra lo necesario para procurar el ejercicio saludable de sus derechos religiosos. Por tal motivo, el acomodamiento laboral es una asignatura parcialmente resuelta a favor de estos individuos, pues por lo observado a través de la experiencia de los profesionistas, no es la empresa la que facilita los espacios para la observancia del sábado, la participación de la IM se limita a ser tolerante y esperar a que los involucrados lo resuelvan en los términos que consideran pertinentes, ya sea mediante el intercambio de horario con los compañeros, trabajar horas extras o en días feriados, o por hacer validos los días económicos.

4.2 Recomendaciones

Es importante que la IM sea consciente de las particularidades individuales de los trabajadores que prestan sus servicios en ella. Esas particularidades son las que hacen representativa la diversidad social de la comunidad a la que pertenecen. Los aportes del sector maquilador en la región no pueden ser estimados en términos cuantitativos únicamente, la IM debe aportar además, como resultado de asumir su responsabilidad social, en términos cualitativos. Demostrar esa forma de sensibilidad en beneficio de los miembros de la comunidad, sumaría a las aportaciones que ya realiza en términos económicos, permitiendo elevar la calidad de vida de sus miembros y, por extensión, la de la sociedad a la que se debe.

Las empresas están en condición de ser un bastión de peso a favor de la legalidad y ejercer como tutelares de los derechos fundamentales de las personas. Una manera muy significativa de salvaguardar los derechos es mediante la difusión de los mismos. Siendo que se han observado practicas que están indicadas como nocivas, se recomienda hacer una labor de educación que comprenda el reconocimiento de los derechos de las personas y las implicaciones que el ejercicio de los mismos representa. Esto debe hacerse de una manera sistematizada, creando consciencia en los aspectos multiculturales de la sociedad y resaltando el significado de los derechos humanos. El sector empresarial hace

bien en sujetarse a la normatividad laboral, pero debe incluir como parte de su esfuerzo a favor de la legalidad el respeto al conjunto integral de los derechos de todos sus trabajadores como individuos dentro de la sociedad, anteponiendo en todo momento, el valor de la persona como destinatario final del sentido de la ley.

También se recomienda extender el trato hacia los trabajadores más allá de las apariencias y prejuicios. El comportamiento laboral sustentado en principios del más alto orden, supone una actitud más neutral en beneficio de las personas. La única forma de discriminación aceptada es aquella que se justifica por las capacidades laborales que exige un determinado puesto de trabajo. Por lo tanto, debe desalentarse toda práctica del entorno laboral que ignora el potencial y la capacidad de la persona y señala las diferencias individuales como justificante para cerrar oportunidades y obstruir el desarrollo; por más generalizadas e inofensivas que puedan parecer ciertas conductas, siempre que se realicen en detrimento del derecho y nieguen la individualidad del otro, han de ser proscritas y erradicadas. La erradicación de la discriminación requiere de una actitud que reconozca las características de ciertos grupos mientras se les trata como individuos, se les apoya y se les nutre hasta convertirlos en una ventaja para la misma organización. De nada sirve un marco estatutario a la altura, si el sentido de la practicidad no es consecuente con ello.

Se observó que no sólo es la falta de conocimiento legal y sus alcances, también es imperante conocer el valor y significado de las prácticas de ciertos grupos. La idea detrás de ello es resaltar los factores culturales que son importantes para personas con diferentes antecedentes, lo que puede verse reflejado en una mayor sensibilidad hacia ellos y contribuiría a un ambiente de respeto, en el ámbito del trabajo, que permita una mejor coexistencia entre los diferentes grupos que integran la organización.

A manera de recomendación final, se sugiere que se continúe explorando el tema para conocer a mayor detalle lo que sucede con otros miembros de este grupo religioso, particularmente aquellos que se desempeñan en el área de producción. Así mismo, hace falta conocer el papel que desempeñan los supervisores de

personas que pertenecen a esta minoría y la forma como se maneja el asunto del sábado por ellos.

- a. México_____
- b. Estados Unidos_____
- c. Canadá_____
- d. China_____
- e. Japón_____
- f. Corea_____
- g. Otro país_____ Mencione cuál_____
- h. Mixto_____ Mencione los países que Participan_____

9. Señale el ramo de actividad de la empresa maquiladora:

- a. La selección, preparación, empaque y enlatados de alimentos_____
- b. Ensamble de prendas de vestir y confeccionado con textiles_____
- c. Fabricación de calzado_____
- d. Ensamble de muebles_____
- e. Productos químicos_____
- f. Construcción y ensamble de transporte y sus accesorios_____
- g. Ensamble y reparación de herramientas_____
- h. Ensamble de maquinaria, equipo, aparatos y artículos eléctricos y electrónicos_____
- i. Materiales y accesorios eléctrico y electrónicos_____
- j. Ensamble de juguetes y artículos deportivos_____
- k. Otra:_____

10. Si en la actualidad ya no presta sus servicios en una empresa maquiladora, mencione brevemente el motivo de su separación:

B. Encuesta. En la siguiente sección encontrará una serie de afirmaciones vinculadas con: su ingreso; movilidad y desarrollo, y acomodamiento laboral. Se le pide que después de leer cuidadosamente, indique mediante una "X" la respuesta que mejor expresa su opinión, tome en cuenta que para cada reactivo debe marcarse solamente una respuesta.

I. Ingreso a la Empresa

1. Conozco el panorama general de los requisitos de ingreso a empleos por parte de la Industria Maquiladora (IM).

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	----------------

2. La experiencia me ha demostrado que los técnicos y profesionistas Adventistas del Séptimo Día (ASD) están aptos para cumplir con los requisitos de ingreso a empleos en IM.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	-------------------

3. Considero en base a mi experiencia, que las creencias y prácticas religiosas de una persona son un factor condicionante para lograr ingresar a la IM del estado.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	-------------------

4. Las políticas de empleo de la IM reflejan un estigma social hacia técnicos y profesionistas ASD que limita las posibilidades reales de ingreso al empleo.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	-------------------

5. Las oportunidades de ingreso a la IM son las mismas para todas las personas que posee y demuestran aptitudes para ello, pero por las necesidades particulares de horario semanal, los técnicos y profesionistas ASD están en desventaja.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	-------------------

6. Se hacen preguntas sobre las creencias y prácticas religiosas de los aspirantes durante el proceso de selección previo ingreso a la IM.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	-------------------

7. Para ingresar a la IM, se me ha propuesto que acepte condiciones de trabajo diferentes a cambio de obtener el puesto sin que mis prácticas religiosas se vean comprometidas.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	-------------------

II. Movilidad y desarrollo

1. Las mismas posibilidades de ascenso que se ofrecen a los trabajadores en la IM están a disposición de los técnicos y profesionistas ASD.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	-------------------

2. Por las necesidades de horario semanal particulares de los técnicos y profesionistas ASD, el acceso a los procesos de promoción dentro de la IM es limitado.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	-------------------

3. El ser técnico y profesionista ASD es una desventaja para ascender a puestos de mando medio dentro de la estructura organizacional de la IM.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	----------------

4. El ser técnico y profesionista ASD es una desventaja para ascender a puestos de mando alto dentro de la estructura organizacional de la IM.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	----------------

5. El nivel jerárquico que ocupan técnicos y profesionistas ASD es inferior al que sus competencias laborales demostradas representa.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	----------------

6. El nivel jerárquico que ocupan los técnicos y profesionistas ASD es correspondiente a las competencias laborales demostradas.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	----------------

7. El nivel jerárquico al que pueden ascender técnicos y profesionistas ASD será el que corresponde a las competencias laborales demostradas.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	----------------

8. Los técnicos y profesionista ASD son excluidos de las promociones en la IM.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	----------------

9. Por las necesidades en cuanto al horario de trabajo semanal, los técnicos y profesionistas ASD se sujetan a un proceso de promoción diferente al del resto de los trabajadores.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	----------------

10. En la IM se programan cursos de capacitación y adiestramiento en día viernes después de la puesta del sol.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	----------------

11. En la IM se programan cursos de capacitación y adiestramiento en día sábado.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	-------------------

III. Acomodamiento laboral

1. En IM se programan juntas de trabajo los viernes en horas después de la caída del sol.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	-------------------

2. En IM se programan juntas de trabajo los días sábado.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	-------------------

3. Cuando en la IM una junta de trabajo requiere de la asistencia de un técnico o profesionalista ASD, esta se calendariza en un horario que no interfiere con la observancia del día sábado.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	-------------------

4. Cuando un técnico o profesionalista ASD es programado para capacitarse, la actividad se realiza en un horario que no interfiere con la observancia del día sábado.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	-------------------

5. La IM programa reuniones sociales los viernes en un horario posterior a la puesta del sol.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	-------------------

6. La IM programa reuniones sociales los sábados.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	-------------------

7. Cuando se planea una reunión social en la IM en que pueden estar presentes técnicos o profesionalistas ASD, se toma el cuidado de no elegir fechas que interfieran con la observancia del día sábado.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	-------------------

8. En la IM a fin de disponer del viernes de tarde y del día sábado he tenido que trabajar horas extras.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	----------------

9. En la IM a fin de disponer del viernes de tarde y del día sábado se debe realizar el trabajo que otros compañeros no desean.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	----------------

10. En la IM a fin de disponer del viernes de tarde y del día sábado he tenido que aceptar una disminución en mi sueldo.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	----------------

11. En la IM a fin de disponer del viernes de tarde y del día sábado he tenido que trabajar en días feriados.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	----------------

12. En la IM a fin de disponer del viernes de tarde y del día sábado he tenido que intercambiar mi horario de trabajo con el de algún compañero.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	----------------

13. Para disponer del viernes de tarde y del día sábado he tenido que hacer uso de mis días económicos.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	----------------

14. Cuando existen actividades extraordinarias de trabajo que coinciden en día sábado es requerida mi presencia.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	----------------

15. Cuando existen actividades extraordinarias de trabajo que coinciden en día sábado, se me obliga estar presente.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ninguna opinión	En desacuerdo	Muy desacuerdo
----------------	------------	-----------------	---------------	----------------

Muchas gracias por participar compartiendo sus respuestas.

Referencias

- Acosta, L. (2005). *Los precios de la transferencia en la industria maquiladora en México* (1a ed.). México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias* (2da ed.). Buenos Aires: Granica.
- Anzola, S. (2010). *Administración de pequeñas empresas* (3ra ed.). México: McGraw-Hill.
- Arias, F. (1986). *Administración de recursos humanos* (16ta ed.). México: Trillas.
- Arias, F. & Heredia, V. (1999). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño* (5ta ed.). México: Editorial Trillas.
- Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día (2006). *Manual de la iglesia revisión 2005*. Bogota: Asociación Publicadora Interamericana.
- Bateman, T. & Snell, S. (2005). *Administración: Un Nuevo Panorama Competitivo* (6ta ed.). Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Bermúdez, M. (2009). *Derecho del trabajo*. México: Oxford University Press.
- Blancarte, R. J. (2008). *Libertad religiosa, Estado laico y no discriminación*. México: CONAPRED.
- Bohlander, G., Snell, S. & Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos* (12va ed.). México: Thomson Learning.
- Boone, L. & Kurtz, D. (1987). *Contemporary Business* (5th ed.). New York: The Dryden Press.
- Bornot, S. (2005). *La discriminación en las empresas*. México: CONAPRED.
- Burgoa, I. (2002). *Las garantías individuales* (35a ed.). México: Editorial Porrúa.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (s.f.). Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público . Consultado el 10 de abril de 2012 en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/24.pdf>
- Carbonell, M. (2011). La reforma constitucional en materia de derechos humanos: principales novedades. Consultado el 02 de abril de 2012 en: <http://www.miguelcarbonell.com/articulos/novedades.shtml>

- Carbonell, M. (Ed.). (2009a). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (158a ed.). México: Porrúa.
- Carbonell, M. (Ed.). (2009b). *Leyes y códigos de México: Ley Federal del Trabajo* (4a ed.). México: Porrúa.
- Carbonell, M. (2001). *Los derechos humanos en la actualidad: una visión desde México*. Bogotá: Instituto de Estudios Constitucionales Carlos Restrepo Piedrahita.
- Carbonell, M., Moguel, S. & Pérez Portillo, K. (2003). *Derecho internacional de los derechos humanos: textos básicos*. Volumen I (2a ed.). México: Porrúa-Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Carpizo, J. (2003). *Estudios constitucionales* (8va ed.). México: Editorial Porrúa-UNAM.
- Carpizo, J. & Carbonell, M. (2003). *Derecho constitucional*. México: Porrúa.
- Carrillo, J. & Partida, R. (2004). *La industria maquiladora mexicana: aprendizaje tecnológico, impacto regional y entornos institucionales*. México: COLEFRON-U. de G.
- Cavazos, B. (1997). *El nuevo derecho del trabajo mexicano*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano en las organizaciones* (8va ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano* (1ra ed.). Bogotá: Mc Graw Hill.
- Congreso Federal de los Estados Unidos Mexicanos (2011). Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Consultado el 02 de abril de 2012 en:
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5194486&fecha=10/06/2011
- Congreso Federal de los Estados Unidos Mexicanos. (2011). Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Consultado el 16 de abril de 2012, en:
http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/Relevantes/ReformaConstitucional/reformaConstitucional_1.html
- Congreso de la Unión (2012). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México: Ediciones Leyenda.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2005). *1ra Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México*. México: Secretaría de Desarrollo Social.

- Daft, R. (1988). *Management* (1ra ed.). New York: The Dryden Press.
- Davis, K. & William, F. C. (1984). *Business and Society* (5ta ed.). New York: McGraw Hill.
- De Cenzo, D. & Robbins, S. (2001). *Administración de recursos humanos* (1ra ed.). México: Limusa Wiley.
- De la Cueva, M. (2005). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Volumen I (20ma ed.). México: Porrúa.
- Dessler, G. & Varela, R. (2004). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano* (2da ed.). México: Pearson educación.
- Díaz, E. (2009). Merdotecnia social: Una estrategia de negocio responsable. *Arquetipos* , 4 (20),16-26.
- Dolan, S. Valle, R., Jackson, S. & Schuller, R. (2003). *La gestión de los recursos humanos. Preparando profesionales para el siglo XXI* (2da ed.). Santa Fe de Bogota: McGraw Hill.
- Euro Press (2004). Los empresarios de EEUU, menos interesados en la inversión ética. Consultado el 8 de febrero de 2009 en:
<http://www.elmundo.es/mundodinero/2004/04/12/Noti20040412101617.html>
- Ferrer, E. & Carbonell, M. (2004). *Compendio de derechos humanos: Textos, prontuario y bibliografía* (1ra ed.). México: Porrúa- Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Franklin, E. B. & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina* (1ra ed.). México: Pearson.
- Gilbert, D. U. & Rasche, A. (2007). Discourse ethics and social accountability: the ethics of SA 8000. *Business Ethics Quaterly* , 17 (2), 187-216.
- Gitman, L. & McDaniel, C. (2001). *El futuro de los negocios edición milenio*. México: Thomson Learning.
- Gitman, L. & McDaniel, C. (1995). *El mundo de los negocios*. México: Harla.
- González, E. & Barajas, M. (2006). Los procesos de aprendizaje en la industria electrónica maquiladora ¿Una senda predefinida? En J. Carrillo, & R. Partida (Coords.). *La industria maquiladora mexicana: aprendizaje tecnológico, impacto regional y entornos institucionales* (pp. 19-67). México: Colegio de la Frontera Norte/Universidad de Guadalajara.

- Gracia, M. A. (2007). Discriminación a grupos minoritarios religiosos en México. Consultado el 13 de agosto de 2010 en: <http://www.conapred.org.mx/estudios/docs/E-10-2007.pdf>
- Griffin, R. W. & Ebert, R. J. (2005). *Negocios* (7ma ed.). México: Pearson Educación.
- Hellriegel, D., Jackson, S. & Slocum, J. (2005). *Administración: un enfoque basado en competencias* (10ma ed.). México: Thomson.
- Horbarth, J. E. (2008). La discriminación laboral de las minorías religiosas en México: un fenómeno silencioso en movimiento. En G. Zalpa, & H. E. Offerdal (Ed.), *¿El reino de Dios es de este mundo? El papel ambiguo de las religiones en la lucha contra la pobreza* (1a ed., pp. 339-365). Bogotá: Siglo del Hombre/CLACSO.
- Horbarth, J. E. (2005). Informe sobre la discriminación en el campo laboral. Consultado el 13 de agosto de 2009 en: <http://www.conapred.org.mx/estudios/docs/E-07-2005.pdf>
- International Labour Office. (2003). Time for equality at work. Consultado el 13 de agosto de 2009 en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221128717_en.pdf
- Instituto Nacional Estadística Geografía e Informática (2007). *Anuario estadístico: Baja California*. México: INEGI/Gobierno del Estado de Baja California.
- International Organization for Standardization (2009). ISO 26000 Guidance on Social Responsibility Draft. Consultado el 7 de Marzo de 2010 en: <http://isotc.iso.org/livelink/livelink?func=ll&objId=3935837&objAction=browse&sort=name>
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos* (1ra ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Jones, G. R. & George, J. (2010). *Administración contemporánea* (6ta ed.). México: McGraw Hill.
- Koblen, K. (2010). Human rights as labour rights? *Virginia Journal of International Law*, 50 (2), 449-484.
- Kompass, A. (2003). *Diagnóstico sobre la situación de los derechos humanos en México*. México: Mundi-Prensa México.

- Koontz, H. & Weihrich, H. (1998). *Administración: Una Perspectiva Global* (6ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Lamb, C., Hair, J. & McDaniel, C. (2008). *Marketing* (9na ed.). Manson: Thomson.
- Ludlow, J., & de la Rosa Mendoza, J. R. (2009). Las exportaciones de la maquila en México y el vínculo con las importaciones de EUA. *Análisis Económico* , XXIV (55), 155-163.
- Lussier, R. & Achua, C. (2008). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (2da ed.). México: Cengage Learning.
- Mathis, R. & Jackson, J. (2011). *Human resource management* (13ra ed.). Mason: South Western Cengage Learning.
- Mendoza, E. & García, K. (2009). Discriminación salarial por género en México. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía* , 40 (156), 77-99.
- Mondy, W. & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos* (9na ed.). México: Pearson Educación.
- Mondy, W. & Noe, R. (1997). *Administración de recursos humanos* (6ta ed.). México: Prentice Hall Hispanoamerica.
- Muñoz, R. (2006). *Tratado de derecho del trabajo*. México: Porrúa.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (2008). *OECD Employment Outlook 2008*. Paris: OECD Publishing.
- Quintero, C. (1990). *La sindicalización en las maquiladoras tijuaneñas*. México: CONACULTA.
- Rabossi, E. (1990). Derechos humanos: el principio de igualdad y la discriminación. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales* (7), 175-192.
- Rachman, D., Mescon, M., Bovée, C., Thill, J. & Alvarez, A. (1991). *Introducción a los negocios* (6ta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Reynoso, C. (2006). *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Rincón Gallardo, G. (2005). Presentación. En S. Bornot, *La discriminación en las empresas* (pp. 5-6). México: CONAPRED.

- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2005). *Administración* (8va ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (1996). *Administración* (5ta ed.). México: Prentice-Hall Hispanoamerica, S. A.
- Salazar, L. (2005). *Democracia y discriminación*. México: CONAPRED.
- Sánchez, G. (2007). Los retos de la responsabilidad social empresarial en México. *Arquetipos* , 4 (13), 28-31.
- Siliceo, A. (1995). *Capacitación y desarrollo de personal* (3ra ed.). México: Limusa.
- Social Accountability International (2010). Social Accountability International. Consultado el 07 de marzo de 2010 en: <http://www.sa-intl.org/>
- Social Accountability International (2008). SA8000 2008. Consultado el 7 de marzo de 2010 en: http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf
- Social Accountability International (2007). Social Accountability International Tenth Anniversary Report. Consultado el 07 de marzo de 2010 en: http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SAI_Tenth_Anniversary_Report_HiRes2-08.pdf
- Solís, M. (2009). *Trabajar y vivir en la frontera: Identidades laborales de las maquiladoras de Tijuana*. México: COLEFRON/Miguel Ángel Porrúa.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2010). Marco Jurídico de la Subsecretaría de Inclusión Laboral. Consultado el 06 de marzo de 2010 en: <http://www.stps.gob.mx/DGIL/CD/Direccion%20General%20para%20la%20Igualdad%20Laboral-web/Red%20nacional%20de%20vinculacion%20laboral/Base%20de%20datos%20de%20la%20Red/MARCO%20JURIDICO%20RED.pdf>
- Úbeda de Torres, A. (2007). *Democracia y derechos humanos en Europa y América Latina*. Madrid: Reus, S.A.
- Velásquez, M. (2006). *Ética de los negocios* (6ta ed.). México: Pearson Educación.
- Zavala, M. (2005). La experiencia legislativa mexicana en la lucha contra la discriminación. En *Memorias del foro internacional sobre la no discriminación* (pp. 239-242). México: CONAPRED/Banco Interamericano de Desarrollo.