



Universidad Autónoma de Querétaro

Facultad de Filosofía

¿Ética en la empresa o Ética empresarial? La práctica ética en las empresas a cuatro años de la NOM-035-STPS-2018

Trabajo escrito

Que como parte de los requisitos para obtener el Diploma de

Especialidad en Ética de las Investigaciones

Presenta

Dr. Eduardo Luna Ruiz

Dirigido por:

Mtro. José Robles Martínez

Mtro. José Robles Martínez
Presidente

Dr. Juan Francisco García Aguilar
Secretario

Dra. Adriana Terven Salinas
Vocal

Dra. Candi Uribe Pineda
Suplente

Dra. Claudia Abigail Morales Gómez
Suplente

Centro Universitario, Querétaro, Qro.

Fecha de aprobación por el Consejo Universitario Mayo, 2024

México

La presente obra está bajo la licencia:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>



CC BY-NC-ND 4.0 DEED

Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

La licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

Bajo los siguientes términos:



Atribución — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.



NoComercial — Usted no puede hacer uso del material con [propósitos comerciales](#).



SinDerivadas — Si [remezcla, transforma o crea a partir](#) del material, no podrá distribuir el material modificado.

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas](#) que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia.

Avisos:

No tiene que cumplir con la licencia para elementos del material en el dominio público o cuando su uso esté permitido por una [excepción o limitación](#) aplicable.

No se dan garantías. La licencia podría no darle todos los permisos que necesita para el uso que tenga previsto. Por ejemplo, otros derechos como [publicidad, privacidad, o derechos morales](#) pueden limitar la forma en que utilice el material.

AGRADECIMIENTOS

El agradecimiento especial es para la Universidad Autónoma de Querétaro, nuestra Máxima Casa de Estudios del Estado, por haber sido compañera de vida desde hace veinte años, en la cual me incorporé como alumno, así como por los últimos diez años en que he tenido el orgullo de ser parte de su Proyecto Educativo como docente, razón por la cual, de la misma manera, mi agradecimiento es por las enormes facilidades que han hecho posible el ingreso y conclusión de mis estudios de Especialidad.

Como parte de este universo, mi agradecimiento es para la Facultad de Filosofía, así como la Facultad de Psicología y Educación, a sus Directivos por el apoyo académico, administrativo y personal, del que fui objeto en este año de estudio; así como también a mis colegas docentes y alumnos del Área de Psicología del Trabajo, que con su apoyo moral y de trabajo en equipo, contribuyeron a que este camino fuera posible.

Mención especial para el Colegio de Profesores y Administrativos de la Especialidad en Ética de las Investigaciones, quienes me acompañan en este proceso, así como los colegas que conformaron esta generación 2022-2023 por su dedicación y colaboración en el trabajo de equipo que significó este logro.

¿ÉTICA EN LA EMPRESA O ÉTICA EMPRESARIAL? LA PRÁCTICA ÉTICA EN LAS EMPRESAS A CUATRO AÑOS DE LA NOM-035-STPS-2018.

ÍNDICE TEMÁTICO

ÍNDICE TEMÁTICO	III
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT	VIII
I. INTRODUCCIÓN	2
A. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: LA ÉTICA Y EL TRABAJO.	2
B. JUSTIFICACIÓN: ¿PARA QUÉ LA ÉTICA EN LA EMPRESA?.....	7
II. CONSIDERACIONES PREVIAS.....	9
A. UNA MIRADA DESDE LOS ESTUDIOS LABORALES.	9
III. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	15
A. LA ÉTICA Y SUS FUNDAMENTOS.	15
1. El paradigma de los Derechos Humanos y el trabajo.	15
2. Epistemología ética.....	20
3. El Principialismo	21
4. El Principialismo jerarquizado.....	24
B. LA ÉTICA EN LA EMPRESA.	24
1. ¿Qué es la Ética de la Empresa?	24
5. La Ética en la empresa y la globalización.....	30

6. La otra mirada: la Administración moral de la empresa	32
C. LA EMPRESA ACTUAL EN MÉXICO Y SU ACTUACIÓN FRENTE A LA ÉTICA.....	33
1. La legislación laboral en México.....	33
2. Aspectos de relevancia ética en materia laboral incluidos en la legislación mexicana.....	36
IV. SUPUESTOS E HIPÓTESIS.....	39
A. SUPUESTO ONTOLÓGICO.	39
B. SUPUESTO EPISTEMOLÓGICO	39
C. HIPÓTESIS GUÍA.	39
V. OBJETIVOS	40
VI. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	41
A. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	41
B. EL PROCESO INVESTIGATIVO.....	42
1. A manera de metáfora.....	42
2. Consideraciones éticas en el proceso hermenéutico	43
VII. HALLAZGOS Y DISCUSIÓN.....	45
A. INCUMPLIMIENTO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL.....	47
1. Precarización laboral y desempleo generalizado	48
2. Despidos (in)justificados	48
3. Privacidad y seguridad de datos personales de trabajadores.....	49
B. INCONSISTENCIA EN PROCESOS INTERNOS.....	50
1. Corrupción y sobornos.....	50
2. Justicia organizacional: trato desigual en reclutamiento, selección, evaluación, valuación	51
3. Simulación salarial y evasión de impuestos.....	53

4.	Incumplimiento en las normas de salud, seguridad e higiene	54
C.	A PROPÓSITO DE LA NOM-035	55
1.	Falta de personal capacitado en la materia.....	55
2.	Falta de evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial.....	56
3.	Falta de seguimiento a quejas o denuncias internas	57
4.	Falta de implementación de medidas preventivas.....	57
5.	Ausencia de apoyo psicosocial	58
6.	Falta de promoción de un ambiente favorable de trabajo	58
VIII.	CONCLUSIONES.....	60
IX.	REFERENCIAS.....	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Cláusulas de los Tratados de Paz (Tratado de Versalles 1919) relativas al Trabajo - Principios Generales, Artículo 427</i>	17
Tabla 2. <i>Los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU.....</i>	19
Tabla 3. <i>Los 10 valores éticos en la empresa propuestos por la Fundación ÉTNOR</i>	28
Tabla 4. <i>Normas Oficiales Mexicanas (NOM) y Normas Mexicanas (NMX) aplicables al trabajo.....</i>	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Principales hallazgos de la investigación</i>	47
---	----

RESUMEN

El trabajo se define como uno de los principales fundamentos del ser humano, no solo en su significado económico, sino también en los aspectos de crecimiento y madurez que alcanza. En este aspecto, resulta de vital importancia la relación que establece la persona y la organización donde se trabaja, relación que debe estar mediada por un *deber ser*, la ética profesional del trabajador y la ética de la empresa en sus operaciones. En la vida diaria, esta relación está mediada principalmente por los objetivos empresariales, dando lugar a una serie de injusticias. Partiendo del paradigma de los Derechos Humanos y de una epistemología deontológica, el presente trabajo hace una reflexión acerca de cómo la ética empresarial que las organizaciones plantean está orientada hacia los resultados seguido por el correcto comportamiento del trabajador en pro de ello, dejando al trabajador en situación de vulnerabilidad. Bajo una metodología hermenéutica-dialéctica, se analiza el marco legal que rige el trabajo en México, así como la información documentada en la literatura especializada, contrastando la experiencia personal del autor en la gestión de recursos humanos. Bajo el argumento de los cuatro principios éticos del principialismo, se busca dar cuenta de la diferencia que hay entre una ética empresarial y una ética en la empresa.

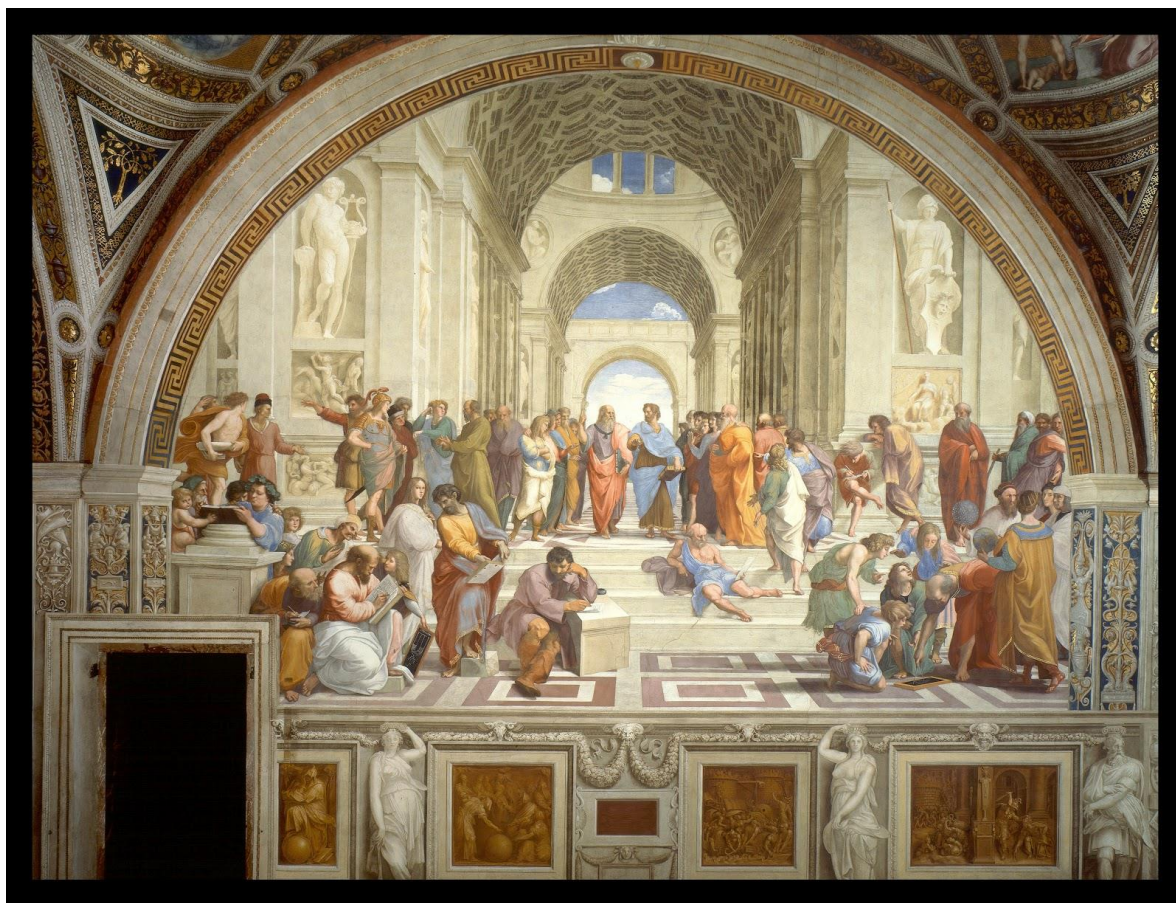
Palabras clave: Ética en la empresa; Ética empresarial; epistemología deontológica; principialismo.

ABSTRACT

Work is defined as one of the main foundations of the human being, not only in its economic meaning, but also in the aspects of growth and maturity that people achieve. In this aspect, the relationship between people and the organization, where one works, is so important that it must be mediated by a *must be*, the professional ethics of the worker and the ethics of the company in its operations. In daily life, this relationship is mainly mediated by business objectives, giving rise to a series of injustices. Based on the paradigm of Human Rights and a deontological epistemology, the present document reflects on how the business ethics that organizations propose is oriented towards results followed by the correct behavior of the worker in favor of it, leaving him in vulnerable situation. Under a hermeneutic-dialectical methodology, the analysis includes the legal framework that governs work in Mexico, the information documented in specialized literature, as well as the author's personal experience in human resources management. Under the argument of the four ethical principles of principlism, it is intended to state the difference between business ethics and ethics in the company.

Keywords: Ethics in the Company; Business Ethics; deontological epistemology; principlism.

**¿ÉTICA EN LA EMPRESA O ÉTICA EMPRESARIAL? LA PRÁCTICA ÉTICA
EN LAS EMPRESAS A CUATRO AÑOS DE LA NOM-035-STPS-2018.**



Rafael Sanzio: *La escuela de Atenas* (1510-11). Fresco 500 x 770 cm. Museo del Vaticano, Ciudad del Vaticano.

¿ÉTICA EN LA EMPRESA O ÉTICA EMPRESARIAL? LA PRÁCTICA ÉTICA EN LAS EMPRESAS A CUATRO AÑOS DE LA NOM-035-STPS-2018.

I. INTRODUCCIÓN

A. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: LA ÉTICA Y EL TRABAJO.

Es claro que hay una trascendencia entre el trabajo y la responsabilidad que cada persona tiene como autor y actor de su vida, indudablemente junto con las organizaciones que es en donde la persona construye esta vida a través de su trabajo. Sin embargo, justo la reflexión central de González (2008) es este proceso de inserción laboral y construcción de uno mismo, una reflexión filosófica acerca de quiénes somos y cómo realizarnos en todas nuestras potencialidades. Es aquí donde la búsqueda de esta actividad laboral conduce a la revisión de conceptos como la ética profesional y la ética empresarial, en los cuales:

se dice cómo debe llevarse a cabo el desempeño profesional, cómo debe ser la empresa ética. Son textos de ética prescriptiva en los que se muestra la realidad profesional como dada sin una cierta historicidad y en los que se define la naturaleza humana y su dignidad inherente como algo inmutable y, sin embargo, continuamente violado. (González, 2008, p. 15)

El presente estudio se centra en la empresa, su funcionamiento y su inserción en el mundo político, económico y social, especificando que el proceso por medio del cual interacciona con el trabajador es la Gestión de Recursos Humanos. Esto, sin embargo, de ninguna manera trata de excluir o quitar la responsabilidad al actor principal, el trabajador.

Chiavenato (2009) establece que la relación mutua que hay entre trabajadores y organizaciones está mediada por la Administración de Recursos Humanos [ARH], la cual, entre varias definiciones, se trata de que es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado

que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito. De esta manera, entre sus funciones, se menciona la de establecer y mantener políticas éticas y de comportamiento socialmente responsable, para lo cual toda actividad de la ARH debe ser abierta, transparente, justa, confiable y ética. Por lo anterior, los principios éticos y de responsabilidad social que rigen en la organización deben ser aplicados a todas las actividades de ésta, especialmente aquéllas correspondientes a la ARH, así, las personas no deben ser discriminadas y sus derechos básicos deben estar garantizados. La responsabilidad social no es una exigencia impuesta sólo a las organizaciones, sino también, y principalmente, a las personas que trabajan en ellas.

Por otra parte, Chiavenato (2007), menciona que son tres los resultados finales deseables para toda organización: prácticas socialmente responsables, productos y servicios competitivos y calidad de vida en el trabajo. Para precisar, por *responsabilidad social* se entiende la actuación socialmente responsable de los miembros de la organización, así como 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. Por otro lado, el *balance social*, se define como la información que tiene la organización de sí misma acerca del empleo, la remuneración, las prestaciones sociales, las condiciones de higiene y seguridad, la productividad del personal, las disfunciones (como la rotación, el absentismo, los conflictos laborales), las relaciones laborales, etc.

Ambos conceptos hablan de un deber ser de las funciones administrativas de las organizaciones que competen a los Recursos Humanos.

Sin embargo, el mundo del trabajo está marcado por una serie de injusticias, vividas día con día, no solo en México, sino en una gran cantidad de países y empresas. De hecho, esta práctica perversa ha sido documentada y denunciada a nivel internacional por organismos tales como la Organización Internacional del Trabajo [OIT], la Organización Mundial de la Salud [OMS], entre otras y, también, por organismos nacionales, tales como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH].

Como ejemplo de esto, en un contexto más regional, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2019), plantea un diagnóstico de la situación que guarda la relación de los Estados nacionales con el sector empresarial, sus actividades y operaciones, con el respeto a los derechos humanos con la población en general, los grupos vulnerables en particular, siendo una parte importante esa gestión de los derechos humanos con el trabajo y, finalmente con los trabajadores. De esta manera, la CIDH ha recibido información constante sobre el incumplimiento de las obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos a la luz de actividades y operaciones empresariales de distinta naturaleza, así como sobre todos los derechos de poblaciones en situación de vulnerabilidad, tales como el derecho a la vida, a la propiedad, a la consulta y consentimiento previo, libre e informado, los derechos laborales, el medio ambiente, la salud, la integridad personal, la alimentación, el agua potable y saneamiento, los derechos a la libertad de expresión, asociación, privacidad y acceso a la información, entre otros, que afectan a comunidades campesinas, sindicatos, trabajadoras y trabajadores, defensores y defensoras de derechos humanos, pueblos indígenas, campesinos, personas afrodescendientes, migrantes, personas refugiadas o desplazadas, mujeres, colectivos LGBTI, personas mayores, aquellas en situación de discapacidad o niños, niñas y adolescentes. Entonces, ¿el Estado mexicano cumple estos mandatos internacionales? ¿la empresa mexicana respeta los derechos humanos de sus trabajadores e, incluso, de sus candidatos?

Desde el punto de vista de los tratados internacionales, los Principios Rectores en esta relación empresa-sociedad se dividen en tres pilares fundamentales; i) El deber de los Estados de proteger los derechos humanos; ii) La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y; iii) El acceso a mecanismos de reparación efectiva (CIDH, 2019).

El Estado mexicano cuenta con una estructura en su marco jurídico para lo relacionado con la materia del trabajo. Su punto de partida es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM], en su artículo 123, del cual se desprende la Ley Federal del Trabajo [LFT], las Leyes del IMSS e ISSSTE según se trate, el Reglamento Federal de Salud y Seguridad en el Trabajo [RFSST], las Normas Oficiales Mexicanas [NOM], las Normas Mexicanas [NMX] y, previstas en la misma LFT, los Reglamentos

Interiores de Trabajo [RIT]. La protección del trabajador, en sus derechos humanos, es la premisa fundamental en todo este proceso legislativo.

El 23 de octubre de 2018 se publicó la *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención*, (NOM-035, 2018, Mex.), con el objetivo de promover un entorno organizacional favorable, complementándose con otra norma, la *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 En igualdad laboral y no discriminación* (NMX-R-025, 2015, Mex.). Sin embargo, la aplicación resulta ambigua, ya que lo establecido en la NOM es obligatoria y la NMX es de aplicación voluntaria (Secretaría de Economía [SE], 2016, marzo 17). A cuatro años de la implementación de la NOM-035 (2018, Mex.), ¿qué ha hecho realmente la empresa para promover el entorno organizacional favorable? ¿acaso se trata solo de una simulación para cumplir con la normatividad de la STPS y evitar sanciones?

Las empresas tienen a su disposición la creación de un *Reglamento Interior de Trabajo* [RIT], el cual, la LFT (24 de enero de 2024, Mex.) en sus artículos 422-425, lo define como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa, incluyendo las disposiciones disciplinarias y procedimientos de aplicación y demás normas necesarias para su aplicación. Aun cuando este documento es obligatorio, son pocas las organizaciones que lo tienen y, en su contenido, solo indican aspectos administrativos básicos.

Otro recurso con el que cuentan las organizaciones para exponer su fundamento ético, es el llamado *Código de Ética empresarial* (también conocido como Código de Conducta), es cual se considera que es esencial para garantizar la transparencia y el respeto a las normas en el ambiente de trabajo, basándose en los valores fundamentales de la organización, en su misión, visión, etc., y, además, especifica diferentes situaciones y los estándares de cumplimiento que todos en la empresa deben alcanzar (Da Silva, 2021, febrero 21). A diferencia del RIT, estos códigos no son obligatorios para las organizaciones o, en otros casos, se unifica su contenido con el propio RIT.

Estos códigos pueden abarcar prácticas profesionales, así como aquellas de la conducta cotidiana para los empleados, los valores de empresa y las sanciones legales que la propia empresa determina como consecuencia de su incumplimiento (Licari, 2023, febrero 16). Sin embargo, es claro que los propósitos de estos códigos tienen que ver con aumentar el valor de la empresa en el mercado, garantizando, así, la mejora en su imagen, así como la consolidación de la marca y el aseguramiento de transparencia en las negociaciones.

De esta manera, la actividad empresarial abre el debate acerca de su proceder, aun cuando se deba a las personas, es justamente su naturaleza la que se enfoca en el logro de los objetivos económicos, de poder, muchas veces actuando bajo la práctica de la corrupción o, simplemente del desinterés motivado por la prácticamente nula capacidad de inspección del Estado para hacer respetar su propio marco jurídico, empezando por la defensa de los derechos humanos, a lo que está obligado por los tratados internacionales.

Cabría preguntarse si la empresa es ética o, más bien, en qué perspectiva ética se mueve la empresa.

Montserrat y Delgado (2010) mencionan que la Gestión de Recursos Humanos construye su dimensión teleológica a partir de una noción funcional, en donde cada uno de los actores se desarrolla en un contexto de procedimientos determinados y dirigidos favorablemente al negocio. Ya que la empresa nace, crece y se desarrolla en el capitalismo neoliberal, sus valores centrales son la competencia, el beneficio, la acumulación y el individualismo, quedando totalmente fuera el bienestar del trabajador y, por tanto, con una ética cuyo fin es garantizar que el factor trabajo es funcional dentro de un sistema de alta productividad, favoreciendo una adaptabilidad del trabajador a las condiciones impuestas por los procesos de trabajo. Lo anterior da lugar a una perspectiva normativa que deshumaniza a la propia ética, aun cuando la ética normativa intente poner en un orden racional y objetivo la práctica laboral, siendo lo ético todo aquello a favor de la empresa y, por el contrario, se considera inmoral a todo aquello que transgrede al negocio.

Por su parte, Moreno (2005) menciona cómo es que las organizaciones se contradicen, por un lado, el discurso políticamente correcto de que las personas son el capital

más importante, mientras que, en la realidad, los recursos humanos son considerados como justamente eso: recursos. Para ello propone un cambio de enfoque hacia las personas, lograr la transición, desde la ética, de *recursos humanos* a *humanos con recursos*. Para ello, el autor analiza la relación que tiene la persona, el trabajo, la empresa y la ética, ya que, desde la definición etimológica de *ética*, el lugar exterior donde se habita es la empresa y un lugar interior, lo que porta en sí mismo, es la actitud de uno mismo. Para ello, se definen cinco valores deseables en las personas (honestidad, integridad, respeto, confianza y justicia), mientras que la empresa ética debería contar con valores tales como trato, clima ético, transparencia, comunicación, ilusión, liderazgo.

De lo anterior, el presente estudio tiene como preguntas de investigación:

¿Qué cambios han implementado las empresas en su práctica ética a partir de la implementación de la NOM-035 (2018, Mex.)?

¿Los lineamientos éticos en las empresas pueden considerarse como Ética en la empresa o como Ética empresarial?

¿Cuáles pueden ser las aportaciones del principialismo en el logro de una comunidad ética hacia el interior de la empresa?

B. JUSTIFICACIÓN: ¿PARA QUÉ LA ÉTICA EN LA EMPRESA?

Al ser la Ética la rama de la filosofía que estudia al acto moral y su aplicación a nivel individual y social, es pertinente reflexionar acerca de cómo es que los valores éticos y morales se viven en las organizaciones y empresas, sobre todo desde el momento en que se maneja el ideal de la responsabilidad social y del compromiso con la sociedad, más allá de la obtención de resultados económicos positivos. Sin embargo, desde hace algunas décadas, los modelos económicos neoliberales y su correspondiente globalización, han privilegiado y legitimado todas las medidas necesarias para poder cumplir metas a niveles macroeconómicos, todo ello a costa de la realidad microeconómica, donde una de sus características es la transformación y desvaloración del mundo del trabajo.

Y es precisamente uno de los pilares de este estudio, el trabajo y, la importancia que tiene éste en el individuo como parte de su crecimiento, madurez y realización, más allá de solo su sobrevivencia. Es por ello que se hace necesaria reflexionar acerca de la relación entre individuo y empresa, relación que González (2006) titula como *fábrica de hombres*, en donde la organización define y vive los valores propios y los permean hacia las personas a través de sus procesos, prácticas y políticas y, por consiguiente, las personas lo transmiten a su entorno social. Es aquí donde es pertinente preguntarse: ¿son congruentes o coincidentes los valores éticos y morales de las personas y de las organizaciones? ¿Qué clase de hombres están fabricando las organizaciones?

Este estudio trata de dar respuesta justamente a esa congruencia, a corroborar si en la empresa efectivamente las personas son lo más valioso o es un discurso más y sus prácticas de ARH no están delimitadas por los conceptos éticos más elementales. Mayor preocupación hoy en día, ya que las legislaciones de los países (el nuestro no es la excepción) se basan en el cumplimiento y respeto a los derechos humanos y, más específico en el mundo laboral mexicano, a partir de la implementación de la NOM-035 (2018, Mex.), integrando legalmente conceptos como entorno de trabajo favorable, espacios libres de violencia o igualdad laboral y no discriminación.

Adicional a lo anterior, actualmente, la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, a través del Grupo de Factores Psicosociales, lleva a cabo la enseñanza de cursos de formación, el Diplomado y Consultoría a empresas acerca de la Norma NOM-035 (2018, Mex.) de los Factores Psicosociales en el Trabajo, impartidos desde el enfoque de la Psicología, por lo que este estudio servirá como base para los planteamientos éticos que conlleva el cumplimiento de la Norma.

II. CONSIDERACIONES PREVIAS

A. UNA MIRADA DESDE LOS ESTUDIOS LABORALES.

Un estudio acerca de la Ética en las organizaciones necesariamente debe iniciar con la definición de organización y, su caso específico para este estudio, de la empresa. Audirac (2011) define de una manera muy sencilla a ambas, por un lado, la organización es “un proceso estructurado en el que intervienen las personas para alcanzar sus objetivos” (p. 35), mientras que la empresa es “la unidad económico-social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción que responda a los requerimientos del medio humano en el que la propia empresa actúa” (p. 37). De forma paralela, en toda organización/empresa existe una Administración, no sólo como entidad propia, sino como un proceso, la cual se dispone para poder llevar a cabo esa coordinación que posibilite la consecución de esos objetivos planteados. Una definición de Administración clara es la siguiente: “[la Administración] es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado” (Brech, como se citó en Audirac, 2011, p. 40).

Torres (2014) menciona que la Administración es un cuerpo de conocimientos que se ha construido a través de un desarrollo histórico, de la contribución de diferentes disciplinas y, de un cada vez mayor uso y aplicación de estos conocimientos. Así, la Administración posee un cuerpo de conocimiento denominado Teoría de la Administración (independientemente de que a la administración se le considere o no un conjunto de conocimientos científicos aceptados por todos), cuyas características principales son las siguientes: a) la administración es universal; b) la administración es interdisciplinaria; c) la administración es sistémica; d) la administración es intemporal; e) la administración es humana y social; f) la administración es una ciencia (se basa en conocimientos científicos), una técnica (busca resolver problemas prácticos) y un arte (requiere creatividad, fuerza, virtud, disposición, habilidad, armonía, pureza, nobleza serenidad, elevación de los sentimientos de quien la practica) (pp. 12-13).

Resumiendo, el objeto de estudio de la Administración es la organización, su objetivo es la obtención de resultados, su esencia es el logro de su máxima eficiencia y eficacia y, por último, sus medios para lograrlo son los principios, reglas y prácticas (Audirac, 2011).

Las organizaciones se diseñan justamente para ese logro de objetivos y, por tanto, ninguna organización es exactamente igual a otra. Daft (2011) señala la importancia que tiene la configuración organizacional, a través del llamado modelo de Mintzberg, donde menciona que toda organización consta de cinco partes: el centro técnico, la alta gerencia, la gerencia de nivel medio, el apoyo técnico y el apoyo administrativo. Simultáneamente, estas partes se interrelacionan al interior de la organización en cinco configuraciones posibles: estructura emprendedora, aparato burocrático, burocracia profesional, forma diversificada y la adhocracia.

De esta manera, se encuentran organizaciones de todo tipo (ya sean públicas/gubernamentales, sin fines de lucro, empresas de negocios), de diversos tamaños (grande, mediana, pequeña, micro), de diversos giros económicos (agricultura, industria, servicios y comercio), pero la esencia en todas ellas, es que se trata de unidades sociales, donde hay personas y donde esas personas interactúan, a través de un proceso de trabajo, con equipo, máquinas, conocimientos y, finalmente, con otras personas.

Dentro de este sistema social denominado organización, se da lugar otro de los fenómenos más importantes en el ser humano: el trabajo, ya que como lo enuncia Ovejero (2006), se trata de uno de los temas más importantes de las ciencias sociales, no solo de las económicas, cuya definición podría variar de autor en autor, pero que de manera general puede decirse que [el trabajo] es:

Aquel conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, de carácter productivo y creativo, que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros recursos y, obtiene algún tipo de compensación material, psicológica o social. (Peiró, 1989, como se citó en Ovejero, 2006, p. 19)

El trabajo es fundamental para el ser humano, al menos así lo ha sido desde el surgimiento de la Revolución Industrial del siglo XVIII. Desde entonces, el trabajo se ha convertido en una actividad compleja, contradictoria, ya que al mismo tiempo permite la emancipación y la esclavización del hombre, legitima la explotación y el control social, pero permite al ser humano ser libre, satisfacer sus necesidades y relacionarse socialmente con otros seres humanos (Ovejero, 2006).

Así, el trabajo cumple funciones en la vida del ser humano, tanto a nivel individual, como colectivo, entre las que se encuentran las siguientes: 1) función integrativa o significativa del sentido de vida; 2) función de proporcionar estatus y prestigio social; 3) fuente de identidad personal; 4) función económica para lograr independencia, control de su vida y elección de actividades de tiempo libre; 5) fuente de oportunidades para la interacción y contactos sociales; 6) función de estructurar el tiempo de vida; 7) mantener al individuo bajo una actividad más o menos obligatoria; 8) ser una fuente de oportunidades para el desarrollo de habilidades y destrezas; 9) transmitir normas, creencias y expectativas sociales; 10) proporcionar poder y control; 11) función de comodidad (Salanova et al., 1996, pp. 39-41).

Por su parte, Alcover de la Hera et al. (2004) señalan que el trabajo posee una dimensión psicosocial, ya que se trata de una construcción social, resultado de las relaciones, interacciones, intercambios simbólicos y de los acuerdos establecidos entre grupos humanos, creando condiciones y contenidos, materiales y simbólicos, que representan los valores y las creencias compartidos. Desde esta perspectiva, el trabajo en sí y todo lo relacionado a él, ya sean las experiencias, objetos, hechos, acontecimientos, procesos, etc., no tienen un significado por sí mismos, sino que van a depender de quien los percibe e interpreta de acuerdo a las prácticas e interacciones sociales que permiten la construcción de dichas representaciones. Asimismo, esta dimensión psicosocial del trabajo, permite la construcción de identidades personales y sociales, trayendo como consecuencia que una situación sociolaboral pueda clasificar a las personas en categorías que definan no solo su estrato social, sino también al concepto y autopercepción de las personas de sí mismas, impactando en su existencia y trayectoria vital.

Como en todo grupo social, cada organización tiene una forma de cómo concebir el entorno en que se encuentra y en cómo lograr su estrategia planteada, definida en la Visión, Misión, Valores y Objetivos. De esta manera, durante la vida de la organización, se configura una cultura, la cual se define como el “conjunto de bienes materiales y espirituales de un grupo social, transmitido de generación en generación a fin de orientar las prácticas individuales y colectivas. Incluye lengua, procesos, modos de vida, costumbres, tradiciones, hábitos, valores, patrones, herramientas y conocimiento.” (Imaginario, 2019, septiembre 30, primer párrafo). Esta cultura se conforma por elementos cognitivos, creencias, valores, normas, signos y símbolos, idiosincrasia, etc. y, por tanto, sus principales características son: 1) abarcan la totalidad de las prácticas humanas; 2) surgen en oposición a la naturaleza (instinto vs. conocimiento); 3) representan una visión del mundo; 4) se expresan simbólicamente; 5) proveen orden social; 6) su supervivencia depende de la comunicación; 7) consolidan tradiciones; 8) son dinámicas, esto es, se transforman; 9) son más o menos abiertas, es decir, son susceptibles a la influencia de otras culturas, estando sujetas a procesos de enculturación, transculturación, aculturación e inculturación (Imaginario, 2019, septiembre 30).

En el caso de la organización, la existencia de una cultura organizacional se construye dentro de la totalidad de aquélla y pudo haber sido iniciada por un fundador o un primer líder que articuló ideas y valores particulares a la estrategia. De esta manera, se asegura que los miembros de ésta, sobre todos los nuevos, aprendan cuál es la manera considerada como correcta de pensar, sentir y comportarse dentro del sistema social, ya que representa la parte no escrita de los sentimientos de la organización, proporcionando a las personas un sentido de identidad y ayudando a generar el compromiso hacia la organización. Es así como los valores éticos son parte esencial en este sistema cultural (Draft, 2011).

Pero ¿cómo es que el concepto de trabajo y el de las organizaciones se une? González (2008) reflexiona la relación de la Filosofía con las labores cotidianas como, por ejemplo, ir a trabajar. Se describe así un recorrido cronológico desde que la persona elige una carrera profesional, concluye sus estudios, busca una organización que pueda cumplir con las expectativas construidas en lo individual y en lo familiar, para así, iniciar la vida laboral y,

por tanto, construir la vida propia a partir del trabajo. Para ello, fue necesario que la organización realizara sus procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación y desarrollo, tanto en los nuevos prospectos como en los ya integrados. De esta manera, la organización está contribuyendo a la construcción de la vida de seres humanos.

Dada la importancia y el significado que tiene el trabajo en las personas, es que el cuidado de la salud y el bienestar en el trabajo tienen una importancia decisiva. Desde la legislación, en 1984 se emite el Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo llamado *Factores Psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*, el cual argumenta que los factores psicosociales relacionados con el trabajo contribuyen a una serie de daños a la salud. Así, tanto en países desarrollados como en desarrollo, el medio ambiente de trabajo y el marco de vida pueden provocar la acción de factores psicosociales negativos cuya importancia relativa para la aparición de enfermedades pueda variar. Estos factores son difíciles de definir y de entender, su identificación proviene de percepciones y experiencias del trabajador y cubre muchos aspectos (OIT, 1984).

De esta manera, el Informe define a los factores psicosociales de la siguiente manera:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (OIT, 1984, p. 12)

En el caso de México, aun cuando es Estado miembro de la OIT desde 1931, no fue sino hasta 2018 que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social adopta esta línea y, luego de un largo proceso de consultas, se emite la Norma NOM-035-STPS-2018 (23 de octubre de 2018), el cual es de carácter obligatorio, pero con una entrada en vigor paulatina en cuanto a obligaciones se refiere.

A casi cuatro años de la entrada en vigor de la NOM-035 (2018 Mex) y a tres de su aplicación total, se considera que los resultados no son los esperados, ya que, aunque se han logrado avances en cuanto al diagnóstico, o sea en la aplicación de las Guías de Referencia, no ha habido avances significativos en lo que se refiere a intervenciones y acciones correctivas. Esto principalmente al desconocimiento sobre el tema por parte de las empresas (incluso empresas consultoras), ya sea en la aplicación o en la interpretación de resultados. Otro aspecto negativo en este proceso se dio en el período de pandemia (2020-2022), tiempo en el que muchos centros de trabajo alteraron o, incluso, suspendieron las actividades correspondientes al cumplimiento de la Norma. Pero si algo se ha logrado en los contextos laborales, es el derribar el estigma de la salud mental en el trabajo, así como la participación de la empresa en el proceso de identificación, evaluación y prevención (Hernández, 2022, octubre 24).

III. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

A. LA ÉTICA Y SUS FUNDAMENTOS.

1. El paradigma de los Derechos Humanos y el trabajo.

Los Derechos Humanos parten del ideal acerca de que la libertad, la justicia y la paz en el mundo se basan en el reconocimiento del valor intrínseco que todo ser humano tiene por el simple hecho de serlo, el cual recibe el nombre de *dignidad humana*. Así, como una de las primeras acciones concretas de la recién creada Organización de las Naciones Unidas [ONU], el 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General proclamó, bajo la Resolución 217A III, la Declaración Universal de Derechos Humanos, como un ideal para todos los pueblos y naciones del mundo, sobre todo considerando que el mundo se encontraba en la reconstrucción de la posguerra. Desde su proclamación, este documento ha sido la base de más de setenta tratados internacionales sobre derechos humanos, vigentes hoy en día de manera permanente, a nivel mundial y regional (ONU, 1948).

La historia de México en el concierto internacional y como país soberano firmante de tratados internacionales data de inicios de la década de 1930, no siendo la Declaración Universal de los Derechos Humanos una excepción, adhiriéndose desde 1948. De esta manera, el país, al participar en este panorama internacional, ha firmado y ratificado diversos tratados internacionales en diferentes rubros, pero, específicamente en materia de Derechos Humanos, existen un número importante de temáticas tales como Derechos Civiles y Políticos; Derechos Económicos Sociales y Culturales; Tortura; Erradicación de la Esclavitud, Servidumbre y Trabajo Forzoso; Derecho de Asilo; Derechos de la Mujer; Derechos del niño; Derechos de los pueblos indígenas; Matrimonio y familia; Discriminación; Derechos laborales; Derecho Internacional Humanitario; Derechos de los migrantes, entre otros (Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES], s.f.).

En México se da un muy importante punto de inflexión a finales de la década de 1990, ya que, aunque el país formaba parte de la Convención Americana, no estaba reconocida la

jurisdicción de la Corte Interamericana, como un organismo supranacional encargado de la vigilancia y resolución de disputas en materia de Derechos Humanos. Sin embargo, no fue sino hasta el año 2000, aun cuando México ya era país firmante de un considerable número de tratados internacionales, se dio la apertura para ratificar dichos tratados, asegurando así, el debido cumplimiento en materia de Derechos Humanos (Arrocha, 2018).

Lo anterior significó que la ley mexicana se proyecta hacia el derecho internacional y su cumplimiento. Concretamente fue en la reforma constitucional de 2011 cuando el paradigma de los Derechos Humanos se refleja en el espíritu de la Constitución y su relación con el orden internacional. Esta reforma incluyó la adecuación de más de diez artículos constitucionales en materia de derechos humanos, siendo lo más significativo el cambio de nombre del Capítulo I, el cual pasó de ser *Garantías Individuales* a *De los derechos humanos y sus garantías*, transformando el enfoque, ya que el Estado no es quien otorga el derecho, sino más bien quien va a reconocer, garantizar y respetar el derecho que tiene todo ser humano por el solo hecho de serlo, siendo los tratados internacionales el origen de estos derechos y a los cuales la constitución de los Estados firmantes incluyen (Arrocha, 2018).

Al ser el trabajo una actividad clave en el desarrollo y reproducción de la sociedad, su importancia y la necesidad de darle ese lugar no es algo reciente. Fue al final de Primera Guerra Mundial, con la firma del Tratado de Versalles de 1919, que se abre paso a una verdadera legislación en materia laboral y, finalmente, a la creación de la Oficina Internacional del Trabajo. El capítulo XIII del Tratado de Versalles, artículos 387 a 427, se definen las cláusulas relativas a lo que será la base de toda legislación en materia laboral, la creación de la entonces llamada Oficina Internacional del Trabajo y su futura adhesión a la Sociedad de Naciones. Esta nueva Oficina se basaría en un funcionamiento tripartita, o sea representantes de los gobiernos nacionales, los patrones y los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo [OIT], s.f.).

Es concretamente el artículo 427 donde se plasmaron los principios generales a cumplir por parte de los Estados firmantes, los cuales se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. *Cláusulas de los Tratados de Paz (Tratado de Versalles 1919) relativas al Trabajo - Principios Generales, Artículo 427*

Primero	El trabajo no debe considerarse meramente como una mercancía o artículo de comercio
Segundo	El derecho de asociación por razones lícitas tanto para trabajadores como empleadores
Tercero	El pago de un salario adecuado para el empleado, que le permita mantener un estándar de vida razonable, entendido esto en el contexto de su época y país
Cuarto	La adopción de 8 horas al día o 48 horas a la semana dirigida a donde esto no se haya aplicado todavía
Quinto	La adopción de un descanso semanal, de al menos, 24 horas, el cual debe incluir el domingo siempre que sea posible
Sexto	La abolición del trabajo infantil y la imposición de condiciones similares en el trabajo de personas jóvenes, que permitan continuar con su educación para asegurar su adecuado desarrollo físico.
Séptimo	Mujeres y Hombres deben recibir igual remuneración para trabajo del igual valor
Octavo	El estándar establecido por las leyes de cada país respetando las condiciones de trabajo deben ser dictadas considerando un tratamiento económico equitativo para todos los trabajadores que residan legalmente en el mismo
Noveno	. Cada estado debe aprovisionarse con un sistema de inspección donde deben participar mujeres, para asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones para la protección de los empleados

Nota: Elaboración propia a partir de las Cláusulas de los Tratados de Paz relativas al Trabajo, en OIT (s.f.). http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_18_span.pdf

Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948) establece cuatro artículos que pueden ser la base del debate en esta investigación:

Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 4: Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Artículo 23: 1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Otro hito importante del contexto laboral en el plano internacional lo constituye el Pacto Mundial de la ONU de 1999, el cual enmarca en diez puntos los principios y valores de la Organización con el fin de enfrentar los retos globales del mundo con un enfoque basado en la sostenibilidad. Se trata de una invitación a la participación de empresas y sector privado para que incorporen diez principios universales dentro de los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción (Kingo, s.f.). Estos diez principios de muestran en la Tabla 2.

Tabla 2. *Los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU*

Derechos Humanos	Principio 1: las empresas deberían apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente.
	Principio 2: las empresas deberían asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos.
Trabajo	Principio 3: las empresas deberían defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
	Principio 4: las empresas deberían defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.
	Principio 5: las empresas deberían defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil.
	Principio 6: las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.
Medio ambiente	Principio 7: las empresas deberían apoyar un planteamiento preventivo con respecto a los desafíos ambientales.
	Principio 8: las empresas deberían llevar a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental.
	Principio 9: las empresas deberían promover el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
Lucha contra la corrupción	Principio 10: Las empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.

Nota: Elaboración propia a partir de Kingo (s.f.)

En el caso particular de México, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH,2019) define el Derecho al Trabajo como un “derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana” (p. 7).

Adicionalmente, la misma CNDH (2019) menciona que los derechos humanos en el trabajo incluyen, entre otros:

el derecho a la seguridad social que tiene la persona para acceder a los sistemas de salud y protección social, a través de las instituciones establecidas para proporcionarlos, para que los trabajadores gocen de protección para el caso de enfermedad, accidentes generales, riesgos de trabajo, pensiones por incapacidad para el trabajo, viudez u orfandad, que constituyen un mínimo de seguridad social que los empleadores están obligados a otorgar a los trabajadores, derechos que configuran el derecho humano a un trabajo decente. (p. 21)

A lo anterior, cabe señalar que el término *trabajo decente* fue acuñado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual:

synetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (CNDH, 2019, pp. 21-22)

2. Epistemología ética.

Desde los orígenes de la Filosofía, sus estudiosos han tratado de definir lo que es ser bueno y la naturaleza de lo bueno. Actualmente, puede considerarse que son tres las principales escuelas de la teoría ética, siendo éstas: la ética de la virtud, la deontología y el consecuencialismo (Koepsell y Ruiz de Chávez, 2015).

La *ética de la virtud* se basa en los principios de Platón y Aristóteles, donde cultivar el carácter era la base del bien, a través del desarrollo de ciertas virtudes, las cuales son mecanismos que contribuyen a desarrollar la capacidad de honestidad, orgullo, amabilidad,

ingenio, juicio, amistad y conocimiento científico. Más adelante, estos conceptos clásicos fueron adoptados por los escolásticos cristianos, como Santo Tomás de Aquino, quien incluye virtudes propias del cristianismo, razón por la cual, esta ética de la virtud está fuertemente arraigada en la cultura occidental (Koepsell y Ruiz de Chávez, 2015).

Por su parte, la *ética deontológica*, centrada en Immanuel Kant, está basada en el *deber*, proporcionando una guía para la acción. Para la Ética en la Investigación, la deontología aplicada de Kant argumenta la naturaleza de los derechos para lograr una aplicación universal, sin tomar en cuenta otro tipo de principio (Koepsell y Ruiz de Chávez, 2015).

Por último, la *ética consecuencialista*, la cual se basa en una realidad empírica y se orienta al logro de una finalidad. Jeremy Bentham llegó a la conclusión de que la elección debe basarse en que la búsqueda del placer hedonista debe ser mayor al dolor producido. Por su parte, John Stuart Mill propuso un utilitarismo consecuencialista (Koepsell y Ruiz de Chávez, 2015).

3. El Principialismo

El abordaje de las cuestiones éticas en la investigación y en el trabajo con seres humanos ha sido un largo camino histórico, pero sin lugar a dudas y, en nuestros tiempos, es en la inmediata posguerra (1945, el fin de la Segunda Guerra Mundial) cuando quedan en evidencia un sinnúmero de experimentos llevados cabo con seres humanos, siendo éstos principalmente pertenecientes a poblaciones vulnerables, bajo condiciones inhumanas, causando dolor y muerte. Ante esto y, con en el afán de no repetir tales circunstancias, se requirió de una legislación que protegiera al ser humanos de las prácticas del propio ser humano, aun cuando se hagan en nombre de la ciencia, del desarrollo y del beneficio de la humanidad. Es como aparecen los primeros intentos de dar certidumbre ética a la actividad humana, a través del Código de Núrnberg (1947) y de la Declaración de Helsinky (1964). Sin embargo, luego de la posterior visibilización de terribles prácticas y experimentos

médicos en los propios países responsables de juzgar en Nürnberg entre 1945 y 1949, quedó en evidencia que las reglas prácticas que presentaban aquellos documentos no eran suficientes para dar la certeza en la práctica de la investigación, razón por lo que fue necesario llevar la reflexión a un nivel de razonamiento previo, definiendo principios éticos amplios que sirvan de guía a la actividad investigativa, siendo los tres más relevantes el *respeto de las personas*, la *beneficencia* y la *justicia*. Esto quedó plasmado en lo que se conoció como el Informe Belmont de 1974 (Requena, 2005).

Como paréntesis, cabe definir lo que es un *principio ético*. Éste se define como “una regla que sirve de guía para definir la conducta, ya que recoge aquello que se toma como válido o bueno” (Definición.de, s.f.). Esto significa que se trata de una norma cuyo fin es la de respetar valores importantes para fundamentar razones y argumentos que validan y justifican una decisión.

El *principialismo* o método de los principios, es un enfoque de identificación de principios prácticos sobre los cuales se puede estar de acuerdo desde varias perspectivas filosóficas. Este método fue promulgado en 1974 por el Informe Belmont y posteriormente fue ampliado por los *Principios de ética biomédica*, en 1979, por Tom Beauchamp y James Childress (Arellano, 2012).

Esta obra consta de tres partes, de las cuales, la primera trata de los conceptos básicos de la Ética, la segunda, la más importante, trata de los llamados *principios morales*, mientras que la tercera hace un recuento de las teorías morales y su convergencia en un método. Así, con el fin de orientar moralmente las decisiones sobre situaciones concretas que representan conflictos éticos, Beauchamp y Childress presentan los cuatro principios fundamentales o *prima facie*, los cuales son los siguientes, tal como los describen Mir y Busquets (2011, p. 3):

- *Respeto a la autonomía*: se refiere al actuar de los participantes intencionadamente, con conocimiento y sin influencias externas.
- *No maleficencia*: o sea, no hacer daño intencionadamente.

- *Beneficencia*: significa la obligación moral de actuar en beneficio de otros.
- *Justicia*: definida en dos aspectos, el primero es la *justicia formal* que asegura un trato igual a las personas que tienen derechos iguales, así como un trato diferencial cuando las personas no tienen derechos iguales; segundo, la *justicia distributiva*, que es la distribución equitativa de los derechos, responsabilidades o cargas en la sociedad.

Estos principios, en sí mismos, no son la base de ninguna teoría moral, ni son reglas de acción a seguir, sino que más bien se trata de deberes a cumplirse. Estos principios son una opción a otros modelos de fundamentar y concebir las normas morales, sean éstos el legalismo, el de los principios morales absolutos y el orden jerárquico (Requena, 2005).

En los principios propuestos por Beauchamp y Childress no hay jerarquía, todos tienen la misma importancia y deben cumplirse a menos que entren en conflicto con alguna otra obligación de igual o mayor valor. Esta fundamentación de la teoría requiere de un modelo de reflexión basado en el *equilibrio reflexivo*, en la ponderación de los principios, que consiste en la reflexión y el ajuste dialéctico para lograr así una mejor coherencia ética entre las convicciones y el contexto moral de una sociedad en específico (Mir y Busquets, 2011).

Cabe hacer una mención concreta al equilibrio *reflexivo mencionado* en el párrafo anterior, ya que se trata de la propuesta que hacen Beauchamp y Childress respecto al proceso lógico desde el cual fundamentar moralmente sus principios, logrando así integrar los modelos deductivo e inductivo. De acuerdo a Rawls (como se citó en Requena, 2005):

[...] equilibrio reflexivo se refiere al que existe, o al menos se piensa que debería existir, entre las propias creencias morales de carácter general (los principios) y los juicios morales concretos que preceden o siguen nuestras acciones libres y que no sufren la interferencia de las propias pasiones (juicios que denomina ponderados).
(p. 61)

Algunas críticas al principialismo justamente cuestionan la veracidad de esta uniformidad en la jerarquía y en las teorías éticas en las que se fundamenta, por lo que no puede identificarse si se trata de una epistemología deontológica o utilitarista (consecuencialista), llegando a la conclusión de que la prioridad en el proceso reflexivo de la situación o dilema está determinada por las consecuencias y no por el carácter normativo de los principios (Mir y Busquets, 2011).

4. El Principialismo jerarquizado.

Partiendo del principialismo de Beauchamp y Childress, Diego Gracia propone que un análisis ético se lleva a cabo en dos niveles, de acuerdo a lo explicado por Barreda (2015, pp. 286-287):

a) Etapa prerracional, también llamada momento deontológico, en la cual “se toman aprehensiones morales básicas”, basándose en los principios de Beauchamp y Childress, ordenándolos jerárquicamente en dos niveles, siendo el nivel 1, no maleficencia y justicia, los cuales son los mínimos exigibles a toda persona (ética de mínimos), son socialmente aceptados y están expresados en leyes; el nivel 2, beneficencia y respeto a la autonomía, no son exigibles y están reflejados en los ideales y creencias individuales (ética de máximos).

b) Etapa racional, consiste en “evaluar las consecuencias de los posibles cursos de acción”, se trata del momento teleológico del juicio moral acerca de las consecuencias objetivas (nivel 1) y las consecuencias subjetivas (nivel 2).

B. LA ÉTICA EN LA EMPRESA.

1. ¿Qué es la Ética de la Empresa?

La Ética, como disciplina filosófica, se implica en los cuestionamientos, debates y crítica de la conducta moral, en sus aspectos no sólo filosóficos, sino también aquéllos relacionados con otras disciplinas tales como la Sociología, Antropología, Derecho, Economía, Educación

y, como objeto de estudio en esta investigación, el contexto de la empresa y su Administración. Desde este último, la Ética aborda el desarrollo moral que rodea el objeto social de la empresa, o sea, el de la producción de bienes y servicios, las relaciones interpersonales y sociales que se conforman en ello y, como consecuencia, la transmisión de valores a través de su cultura organizacional, tales como respeto, tolerancia, servicio, honestidad, etc. Esto significa que la Ética en la empresa, como una disciplina aplicada, transformará la información empírica, fáctica y concreta, en un sistema moral basado en valores, a través de los cuales, la organización gestionará su operación y su toma de decisiones, logrando una interacción entre la teoría y la práctica y definiendo desde la perspectiva filosófica conceptos tales como equidad, justicia, responsabilidad, el dilema del bien/mal, el libre albedrío, etc., con una aplicación en problemáticas concretas dentro y fuera de la empresa, tales como la salud, la sostenibilidad (medio ambiente y sociedad) y, su razón de ser, los negocios (Escobedo y Cabos, 2022).

En el mundo actual de las empresas, es común encontrar declaratorias de valores para dirigir la gestión y la forma de hacer negocios, con el propósito de humanizar o socializar la actividad económica y tratar de alejarla, al menos en discurso y percepción pública, de lo eminentemente capitalista. Uno de dichos valores es la llamada *Responsabilidad Social Empresarial (RSE)*, cuya definición dada por el organismo Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial, AliaRSE, (Cajiga, s.f.) es la siguiente:

es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común. (p. 4)

Esta definición, junto con otras manejadas por algunos sectores empresariales, puntualizan que la actividad de la empresa no debe quedarse solo en el contexto económico, sino que debe trascender hacia el impacto en lo social y la sustentabilidad, a través de seis dimensiones, primera, dimensión económica interna, se refiere a su permanencia en el

mercado, la generación de valor agregado y una actividad basada en valores de justicia, equidad y sustentabilidad; segunda, dimensión económica externa, es relativa a la generación de bienes y servicios útiles y rentables para la comunidad, así como su aportación fiscal que corresponda; tercera, dimensión social interna, se refiere a la responsabilidad compartida de todos los grupos de interés, así como la promoción de calidad de vida en el trabajo y desarrollo integral; cuarta, dimensión sociocultural y política externa, se refiere a la promoción de un entorno de mercado adecuado; quinta, dimensión ecológica interna, la cual asegura la prevención de daños al medio ambiente producto de la actividad de la empresa; sexta, dimensión ecológica externa, relativa a la herencia ecológica para las generaciones futuras. Asimismo, entre las líneas estratégicas de la RSE se menciona la Ética y gobernabilidad empresarial, así como la calidad de vida en la empresa y, finalmente, entre los principios de la RSE se define el Respeto a la dignidad de la persona, así como el empleo digno (Cajiga, s.f., pp. 5-7).

Sin embargo, como lo señala Cortina (2004), la Responsabilidad Social Empresarial no debe ser un fin en sí mismo, sino más bien es parte de una Ética en la Empresa (y no al contrario), ya que ésta última ayuda a consolidar un sistema basado en la prudencia y en la justicia, buscando lograr una sociedad decente. Así un clima ético en la empresa da la certeza de que todos los grupos de interés¹ estarán convencidos y serán capaces de una toma de decisiones basada en valores y no solamente en líneas de acción. Además, una empresa ética es capaz no solo de cumplir con contratos legales, sino que, además, podrá hacer frente a otro tipo de contratos, tales como el psicológico y, sobre todo, el contrato moral, que alude a las expectativas legítimas de todos los grupos de interesados, su reconocimiento y responsividad. Es así como la empresa forja su carácter.

1 En el ámbito de la administración, se denomina como *grupos de interés*, *interesados* o *stakeholders*, a todas las personas o grupos que, de una manera u otra, participan o están afectados por las decisiones y acciones de una empresa, ya sea al interior o al exterior de la misma. Se incluyen de manera no exhaustiva a inversionistas, directivos, trabajadores, clientes, proveedores, instituciones de crédito, gobierno, competidores, distribuidores, medios de comunicación, opinión pública, sociedad en general (Universidad Oberta de Catalunya [UOC], 2015, p. 13)

La Ética en la empresa implica actuar, gestionar, todo en base a valores que definen su proceder, tanto en su ámbito interno como en el externo. Esto significa que, en su dimensión externa, su campo de gestión tiene que ver con los diversos conflictos de intereses que pueden existir entre sus grupos de interés y, por consiguiente, con las consecuencias que pueden tener en un proceder considerado poco ético. Por otro lado, en su dimensión interna, los valores éticos de la empresa inciden directamente sobre sus recursos humanos, quienes no solo trabajan, sino que transitan en un desarrollo profesional y personal y, además, esperan que las prácticas se basen en la justicia, la igualdad y la ausencia de violencia.

La manera en que una empresa formaliza su proyecto ético inicia con su declaración de Visión, Misión y Valores Corporativos para, posteriormente, materializarlo a través de los *Códigos de Ética* o también llamados *Códigos de Conducta*. Es en estos documentos que la empresa da a conocer sus principios y valores, sus deberes y responsabilidades hacia cada uno de y hacia los grupos de interés. Asimismo, se definen las conductas aconsejables al interior de la misma. Todo ello con la finalidad de definir derechos y responsabilidades de los grupos, formar el contexto en lo cual se dan las tomas de decisiones y, sobre todo, coadyuvar a fortalecer el prestigio de la empresa al exterior. Son varios los temas abordados por estos códigos, siendo, principalmente aquéllos relativos a corrupción, discriminación, confidencialidad, conflicto de interés, salud ocupacional, manifestaciones de violencia, igualdad y equidad, entorno saludable del trabajo, etc. (UOC, 2015).

El asunto de los valores de la organización es complejo, ya que dependerá de cada empresa definir cuáles son aquéllos de acuerdo a las normas, creencias, usos y costumbres, que le han sido útiles a través de su vida económica. Sin embargo, no todos estos valores pueden considerarse valores éticos, ya que éstos deben ser valores compartidos por la sociedad, como los mostrados en la Tabla 3.

Tabla 3. *Los 10 valores éticos en la empresa propuestos por la Fundación ÉTNOR*

Integridad	Coherencia entre lo que se dice y lo que se hace
Confianza	Credibilidad y reputación de la empresa
Justicia	Distribución equitativa de cargas y beneficios
Diálogo	Participación y consenso
Transparencia	Veracidad y comunicación interna y externa
Dignidad	Respeto y fomento de los derechos humanos
Legalidad	Cumplimiento de las disposiciones legales
Compromiso cívico	Corresponsabilidad social
Ecología	Respeto y mejora del medio ambiente
Responsabilidad	Respuesta ante expectativas y demandas sociales

Nota: Tomado de UOC (2015, p. 249)

Otro ejemplo, de acuerdo a la Universidad Panamericana en México, los valores que deben considerarse dentro de una Ética Empresarial y que deben guiar las acciones de la organización, son responsabilidad, honestidad, justicia, sostenibilidad (Universidad Panamericana [UP], 2023, abril 28).

El ideal en materia de la ética en la empresa es que exista una instancia al interior de la misma que sea la responsable de implementar, vigilar, asesorar y dar sentido a lo establecido, o sea, que exista un *Comité de Ética* en la organización. Es por más conocido que en sitios como los centros hospitalarios y los de investigación, exista un Comité de Ética propio, dada la naturaleza de las instituciones mencionadas. En instancias gubernamentales,

ejemplo en México, existen los llamados *Órganos Internos de Control*². Sin embargo, en el ámbito de las empresas, es caso es diferente, ya que en un contexto en donde más del 90% de las organizaciones son medianas, pequeñas y microempresas, es prácticamente imposible que exista una instancia especializada en la práctica ética, por lo que esta tarea queda enmarcada en otras unidades administrativas, tales como la jurídica, la de auditoría, contraloría y contabilidad, la encargada de vinculación con la sociedad y, sobre todo, la de recursos humanos, dada la conexión natural de la Ética con el desarrollo de las personas en la empresa.

Dentro del contexto de los recursos humanos, los problemas relacionados con dilemas éticos se presentan, principalmente en las siguientes funciones principales (UOC, 2015, pp. 244-245):

a) Incorporación del talento humano: reclutamiento y selección. El ámbito ético involucra los aspectos con el trato hacia los candidatos a puestos de trabajo, tales como la evaluación honesta y objetiva de sus competencias (duras y blandas)³, los valores y principios de aquéllos, evitar caer en prejuicios o atribuciones que lleven a prácticas discriminatorias de cualquier tipo.

b) Evaluación del talento humano. Se trata de las técnicas efectivas y objetivas que den cuenta de los resultados producto de la actividad del trabajador, considerando los aspectos técnicos, personales, interpersonales, pero evitando que sean procedimientos eminentemente subjetivos por parte de las personas a cargo de la supervisión.

² Los Órganos Internos de Control y Unidades de Responsabilidades, dependientes de la Secretaría de la Función Pública, son las unidades administrativas encargadas de prevenir, detectar y sancionar posibles actos de corrupción y faltas de conducta de los servidores públicos, llevando a cabo la investigación de las denuncias, la substanciación y la resolución de los procedimientos administrativos de responsabilidades (Secretaría de la Función Pública [SFP], s.f.).

³ Las competencias duras son aquéllos que se adquieren, o sea, conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para un puesto específico, mientras que las competencias blandas se van desarrollando a través de la experiencia y son los atributos, hábitos y rasgos personales que conforman el rol y su vinculación con el grupo (Universidad Anáhuac, 2022, noviembre 7).

c) Retención del talento humano: Capacitación y desarrollo humano. Este proceso dentro de los recursos humanos debe incluir no solamente el adquirir las competencias duras propias del puesto de trabajo, sino, además, el desarrollo de las competencias blandas basadas en valores y principios éticos necesarios para la permanencia en la empresa y el desarrollo de una carrera profesional dentro de ella.

Por supuesto que uno de los pilares clave de la responsabilidad de la empresa y, por tanto, susceptible al dilema ético, es todo lo relacionado con la salud y seguridad en el trabajo. En este punto, convergen diversos actores tales como los empleadores, los trabajadores/empleados y los profesionales en salud y seguridad en el trabajo, cuya conducta moral debe ser conjunta, participativa y acorde a las normas que garantizan la protección de la salud física, psicológica y social de todos ellos (Petraglia del Castillo, 2020).

5. La Ética en la empresa y la globalización.

El contexto de la globalización es complejo no sólo en los ámbitos económicos y sociales, sino también en los filosóficos. Se trata de un escenario donde la ideología neoliberal en todos sus aspectos (privilegio de las privatizaciones, liberalización del mercado y desregulación) trae como consecuencias el aumento de la participación de las empresas en la vida económica, política y social, al mismo tiempo de la cada vez menor intervención de los estados nacionales en sus funciones capitales (protección social, seguridad, etc.) y su responsabilidad ante la población. Es un orden mundial que busca una mirada homogénea en lo económico, social y cultural, pero sin subsanar las diferencias básicas que hay en el mundo, bajo la premisa que es a través del mercado que se logran los equilibrios económicos y sociales. Esta manera de ver y pensar el mundo es antropocéntrica, convirtiendo a la propia naturaleza en una mercancía y, sin siquiera evaluar las consecuencias, rezagos y aislamientos sociales, incluso de países enteros. Desde el punto de vista filosófico, este proceso de globalización facilitado por la expansión de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC), ha tenido un fuerte impacto en la imposición de los valores de la vida, donde se considera que las bondades del mercado serán la solución a los problemas de la vida

cotidiana, principalmente en el plano material. Así, esta imposición de valores principalmente relacionados con el mercado, desplaza a otros eminentemente sociales, tales como la solidaridad, la tolerancia y, la identidad, dando lugar a la violencia y desintegración de todo sistema social. Cabría, entonces, volver la mirada hacia la dignidad humana y el cuidado del medio ambiente (Escobedo y Cabos, 2022).

Aun cuando sus conceptos están orientados hacia un nivel macroeconómico y bajo una visión católica, la *Ética del Desarrollo* se ha presentado como una alternativa para poder reflexionar acerca de lo que se entendería como desarrollo, tal como lo explican sus iniciadores, Louis Joseph Lebreton y Denis Goulet (como se citó en Martínez, 2017, agosto, p. 38):

- Se tiende a identificar el desarrollo de un país como un asunto exclusivamente económico, medible en términos del incremento del PIB o de la renta por habitante, sin atender a otros aspectos que deberían ser tenidos en cuenta, como la equidad en la distribución de la riqueza y la satisfacción de las necesidades básicas de la población.
- Se utiliza un concepto de desarrollo como equivalente a industrialización, modernización (entendida como abandono de formas de vida tradicionales) y, en general, adopción de modos de producción, de propiedad y de consumo que son típicos de Occidente, ignorando las posibilidades de otros posibles modelos de desarrollo que podrían ser diseñados e implementados a partir de las propias tradiciones de cada país.

De esta manera, una *Ética del Desarrollo* requiere de tres racionalidades, equitativas y sin preponderancia de una sobre la otra, sean éstas ética, técnica y política, además de sus líneas de acción orientadas hacia el logro de las libertades de las personas.

6. La otra mirada: la Administración moral de la empresa.

La concepción del trabajo y, por ende, del ser humano en el trabajo, ha traído cambios significativos de acuerdo a la forma que han evolucionado las formas de producción y su configuración sociotécnica. Mencionando cambios importantes a inicios del siglo XX, con Fredrik Taylor y Henri Fayol se transformó la concepción del ser humano debido a que los estudios privilegiaron la productividad y eficiencia de las organizaciones, éste [el ser humano] se transformó en una entidad fisiológica susceptible de ser adiestrada y disciplinada para realizar tareas de manera eficaz. A la par, surgieron estudios que fueron dando un significado e importancia a los aspectos humanos dentro de la empresa, tales como los realizados por los precursores de la Psicología Industrial, Hugo Muntzberger y Walter Dill Scott, así como los estudios que dieron origen a la escuela humano-relacionista de Elton Mayo (Cuevas, 2009).

Es así como el ser humano se transforma en un agente activo del proceso productivo, pone a disposición de la organización su fuerza y conocimientos, ejecuta funciones y toma decisiones dentro del sistema económico, social, técnico y, también, moral, todo ello impuesto por la cúpula directiva-administrativa. En este campo de la moral en la organización, se trata de una Ética Empresarial que conduce a la autoridad, a la disciplina y al ejercicio del poder, enmarcado en una dimensión ideológica que sirve de base para una reproducción de las estructuras económicas, sociales, políticas y simbólicas de la organización, concepto conocido como *cultura organizacional*, mismo que fue definido ya anteriormente. Existe entonces una contradicción total entre un trabajo alienado, repetitivo, subordinado por un lado y, por el otro, la aspiración (discursiva) del llamado florecimiento personal y bienestar social (incluso el respeto al medio ambiente). Se trata, entonces, que la administración moral en la empresa está enfocada al negocio y donde características como el egoísmo y la autoridad de unos, se privilegian sobre otros conceptos como seguridad en el trabajo, justicia organizacional y respeto al medio ambiente (Cuevas, 2009).

Otro ejemplo de declaración de valores es el mencionado por la plataforma Indeed, donde se mencionan respeto, amabilidad, honestidad, integridad, disciplina y lealtad. Sin

embargo, hay que hacer notar que estos valores son más bien aplicados a la persona en su vida personal y profesional dentro de la empresa al ejecutar las funciones de su puesto de trabajo (Indeed, 2023, marzo 15).

C. LA EMPRESA ACTUAL EN MÉXICO Y SU ACTUACIÓN FRENTE A LA ÉTICA

1. La legislación laboral en México.

La legislación laboral en México se construye a partir de lo siguiente:

- a) Convenios internacionales.
- b) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, incisos A y B.
- c) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y Ley Federal Sobre Metrología y Normalización.
- d) Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- e) Ley del IMSS y Ley del ISSSTE.
- f) Reglamento Federal de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- g) Normas Oficiales Mexicanas (NOM) y Normas Mexicanas (NMX), mostradas en la Tabla 4.
- h) Normas de seguridad y funcionamiento de equipos especiales.
- i) Reglamento Interno de Trabajo de la organización respectiva, debidamente inscrito ante la autoridad laboral competente.

Tabla 4. *Normas Oficiales Mexicanas (NOM) y Normas Mexicanas (NMX) aplicables al trabajo.*

Normas de Seguridad:	
Número	Título de la norma
NOM-001-STPS-2008	Edificios, locales e instalaciones
NOM-002-STPS-2010	Prevención y protección contra incendios
NOM-004-STPS-1999	Sistemas y dispositivos de seguridad en maquinaria
NOM-005-STPS-1998	Manejo, transporte y almacenamiento de sustancias peligrosas
NOM-006-STPS-2014	Manejo y almacenamiento de materiales
NOM-009-STPS-2011	Trabajos en altura
NOM-020-STPS-2011	Recipientes sujetos a presión y calderas
NOM-022-STPS-2015	Electricidad estática
NOM-027-STPS-2008	Soldadura y corte
NOM-029-STPS-2011	Mantenimiento de instalaciones eléctricas
NOM-033-STPS-2015	Trabajos en espacios confinados
NOM-034-STPS-2016	Acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad
Normas de Salud:	
NOM-010-STPS-2014	Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral
NOM-011-STPS-2001	Ruido
NOM-012-STPS-2012	Radiaciones ionizantes

NOM-013-STPS-1993	Radiaciones no ionizantes
NOM-014-STPS-2000	Presiones ambientales anormales
NOM-015-STPS-2001	Condiciones térmicas elevadas o abatidas
NOM-024-STPS-2001	Vibraciones
NOM-025-STPS-2008	Iluminación
NOM-035-STPS-2018	Factores de Riesgo Psicosocial
NOM-036-STPS-2018	Factores de riesgo ergonómico. Parte 1: Manejo manual de cargas
NOM-037-STPS-2023	Teletrabajo – condiciones de seguridad y salud en el trabajo
NMX-R-025-SCFI-2015	En igualdad laboral y no discriminación
NMX-SAST-45001-IMNC-2018	Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Requisitos con orientación para su uso.
Normas de Organización	
NOM-017-STPS-2008	Equipo de protección personal
NOM-018-STPS-2015	Comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas
NOM-019-STPS-2011	Comisiones de seguridad e higiene
NOM-026-STPS-2008	Colores y señales de seguridad
NOM-028-STPS-2012	Seguridad en procesos y equipos con sustancias químicas
NOM-030-STPS-2009	Servicios preventivos de seguridad y salud
Normas Específicas:	
NOM-003-STPS-1999	Plaguicidas y fertilizantes

NOM-007-STPS-2000	Instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas agrícolas
NOM-008-STPS-2013	Aprovechamiento forestal maderable
NOM-016-STPS-2001	Operación y mantenimiento de ferrocarriles
NOM-023-STPS-2012	Trabajos en minas subterráneas y a cielo abierto
NOM-031-STPS-2011	Construcción
NOM-032-STPS-2008	Minas subterráneas de carbón
<i>Nota.</i> Tomado de STPS (s.f.)	

2. Aspectos de relevancia ética en materia laboral incluidos en la legislación mexicana.

La legislación mexicana, siguiendo los tratados internacionales, cristaliza el paradigma de los derechos humanos y sus garantías en la propia Constitución Política (CPEUM, 2024), en su Capítulo I, en donde cabe hacer hincapié en el Artículo 1o que garantiza el concepto de dignidad humana, quedando prohibida la esclavitud y cualquier tipo de discriminación, Asimismo, el Artículo 5o garantiza la libertad de dedicarse a la profesión y trabajo deseado (mientras sea lícito), así como la justa retribución y consentimiento por ello. Ya de manera especial, el Título Sexto, en el Artículo 123, se establece el derecho de acceder al *trabajo digno y socialmente útil* conforme a la ley, la igualdad salarial sin excepción, entre otros aspectos.

Por su parte, la LFT (2024, Mex.), especifica más a detalle las debidas aplicaciones en materia laboral de lo ya establecido por la propia CPEUM (2024, Mex.), en su Artículo 123, Apartado A. Es en esta LFT, en su Artículo 2o, donde se definen los valores que inspiran las relaciones de trabajo, las cuales son “el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales” (LFT de 2024, art. 2, Mex.). El mismo Artículo define el trabajo digno o decente como “aquél

en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador” (LFT de 2024, art. 2, Mex.), incluyendo, además, la igualdad sustantiva y libre de violencia, así como todos los derechos y libertades colectivos que el mismo marco legal establece. Asimismo, queda expresamente prohibido negar el trabajo a trabajadores por razones discriminatorias, así como realizar o tolerar actos de acoso sexual u hostigamiento (LFT de 2024, art. 133, Mex.).

Un aspecto capital en las obligaciones por parte de las organizaciones, es la estipulada en el Artículo 132, fracción XVII, la cual establece que debe cumplirse todo lo especificado en reglamentos y normas oficiales mexicanas en lo que respecta a salud, seguridad y medio ambiente en el trabajo, con el alcance que éstos determinen, al mismo tiempo que es obligación de los trabajadores cumplir y observar dichas reglas (LFT de 2024, art. 132 y 134, Mex.).

El trabajo de las mujeres en condiciones de maternidad (Título Quinto), así como el trabajo de menores (Título Quinto Bis), identificados como grupos vulnerables, igualmente ocupan mención especial en esta ley. Cabe destacar la prohibición de trabajos que pongan en peligro la moralidad y buenas costumbres de trabajadores menores de 18 años (LFT de 2024, art. 175, Mex.).

Otra contribución importante en la LFT, en su reforma del 4 de diciembre de 2023, es la inclusión de los trastornos mentales (Grupo IV) dentro de la Tabla de Enfermedades de Trabajo, tales como los trastornos de ansiedad y depresión, lo relacionado con el estrés y las alteraciones no orgánicas del ciclo sueño-vigilia (LFT de 2024, art. 513, Méx.). Lo anterior ligado totalmente a la constante evaluación de los factores psicosociales presentes en la actividad laboral y la detección de aquéllos que resulten ser de riesgo a través de la NOM-035.

Por su parte, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo [RFSST], tiene como función enunciar y establecer todo lo relativo a las medidas de salud y seguridad en los centros de trabajo con el fin de “... contar con las condiciones que permitan prevenir Riesgos y, de esta manera, garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar sus actividades en entornos que aseguren su vida y salud” en concordancia con lo establecido en

la LFT (RFSST de 2014, art 2, Mex.). Igualmente, es este reglamento se establecen las obligaciones de los sujetos obligados (trabajadores y patrones), así como la importancia del tema de la Promoción del Entorno Organizacional Favorable y prevención de la Violencia Laboral (RFSST de 2014, art. 44, Mex.) y, de la misma manera, en conjunto con las normas en la materia aplicables. En cuanto a grupos vulnerables, la protección de mujeres en estado de gestación y lactancia, menores de edad, trabajadores con discapacidad, igualmente son objeto de mención en este reglamento.

Por último, en este apartado, la NOM-035 tiene como propósito identificar los factores de riesgo psicosocial propios del centro de trabajo, así como elaborar políticas de prevención que incluya, además de dichos factores, la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable (NOM-035, de 2018, art. 5.1, Mex.). en este punto, es necesario revisar la definición que hace la propia norma acerca de *Entorno Organizacional Favorable*, el cual menciona se logra a través del sentido de pertenencia del trabajador, la formación adecuada para el logro de sus funciones, su responsabilidad, su actitud proactiva y otros factores conforme la LFT (NOM-035 de 2018, art. 4.6, Mex.). Por otro lado, la definición de *Violencia laboral* se enuncia como todo acto de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra de un trabajador y que pueda dañar su integridad y salud (NOM-035 de 2018, art. 4.12, Mex.). Además, la propia NOM-035, en su art. 8.1 menciona que la organización debe cumplir con las medidas de prevención y acciones de control de los factores mencionados como base, a través de la difusión y la capacitación, mecanismos seguros y confidenciales para recibir denuncias, quejas y sugerencias, así como llevar acciones que fortalezcan el sentido de pertenencia, tales como la distribución de cargas de trabajo, las jornadas laborales de ley y la justa evaluación y reconocimiento del desempeño del trabajador (NOM-035 de 2018, art. 8.1, Mex.).

IV. SUPUESTOS E HIPÓTESIS

A. SUPUESTO ONTOLÓGICO.

Para este trabajo, se parte del supuesto que el objeto de estudio existe, es estudiado desde una estructura compleja y es visto como un sistema en interacción con las variables propias del contexto socio-histórico en el que se vive (Martínez, 2004, p. 76).

B. SUPUESTO EPISTEMOLÓGICO

Para este trabajo se parte del supuesto de que el conocimiento es producto de la reflexión dialéctica entre el sujeto investigador y el objeto de estudio, por lo que no se considera la existencia de conceptos totalmente objetivos (Martínez, 2004, p. 76).

C. HIPÓTESIS GUÍA.

El presente estudio se desarrolla bajo las siguientes hipótesis guía:

- a) La empresa en México no está implementando prácticas éticas a partir de la implementación de la NOM-035 (2018, MEX.), sobre todo en lo relativo a la promoción del ambiente laboral favorable.
- b) La práctica ética en la empresa en México está más dirigida a la Ética empresarial y no a la Ética en la empresa.
- c) El principalismo es fundamental para que la empresa transite hacia una comunidad ética hacia su interior, no solo en las funciones operativas.

V. OBJETIVOS

A partir de los datos obtenidos en entrevistas semiestructuradas con miembros del Grupo de Factores Psicosociales y ejecutivos de Recursos Humanos, se plantean los siguientes objetivos:

a) Objetivo general:

- i. Identificar el comportamiento ético de la empresa a partir de la implementación de la NOM-035 (2018, MEX.).
- ii. Establecer una diferencia entre Ética empresarial y Ética en la empresa.

b) Objetivos específicos:

- i. Identificar los elementos por lo que la empresa mexicana no aplica la NOM-035 (2018, MEX.) de manera ética.
- ii. Identificar los elementos de la Administración de Recursos Humanos que la empresa en México no cumple de manera ética.
- iii. Describir cómo los principios éticos básicos pueden aplicarse en la empresa.

VI. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Para el presente trabajo, dada la naturaleza compleja de la disciplina ética y su aplicación, resultaría de una manera tal vez superficial, buscar centralizar el objetivo de estudio en un proceso de verificación (o no) de una serie de hipótesis planteadas *a priori*, para luego ser comprobadas a través del lenguaje matemático de las probabilidades, explicando así comparaciones, correlaciones o predicciones, entre las variables estudiadas. Es lo que Guba y Lincoln (2002) sostienen al mencionar que, en las Ciencias Sociales, debe haber una interacción entre investigador e investigado, cuyos hallazgos son principalmente fruto de esa interacción más que de una observación objetiva.

Por lo anterior, para las Ciencias Sociales será necesario explorar enfoques que describan la complejidad del mundo, constituido por estructuras construidas, sino también, conformado por variables culturales propias de la sociedad, sus subjetividades y sus capacidades de agencia.

Por lo anterior, es generalmente aceptado, que las Ciencias Sociales y humanistas tengan como base que sus investigaciones se lleven a cabo bajo un paradigma interpretativo, generalmente con un enfoque cualitativo, a través de métodos hermenéuticos y a partir de los aspectos planteados como componentes de una realidad dada. Es en esta metodología hermenéutica, que se accede a los datos para ser observados, descritos e interpretados, buscando el significado de las cosas (Ñaupas et al., 2014).

A. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo se ha desarrollado a través de una metodología Hermenéutico-dialéctica, la cual, de acuerdo a Martínez (2004, pp. 115-121), el modelo a seguir está conformado por cuatro dimensiones, las cuales son las siguientes:

- La intención que anima al actor a llevar a cabo un acto humano, ligada aquélla a los valores personales y, en este caso, organizacionales.
- El significado que tiene la acción para el actor, lo que hace comprensible el acto humano.
- La función que la acción o conducta realiza en la vida del actor.
- El nivel de condicionamiento ambiental y cultural del actor, dando un contexto en el cual las tres dimensiones anteriores cobran sentido.

B. EL PROCESO INVESTIGATIVO

El presente trabajo se llevó a cabo a partir de los principales textos que tienen como objeto regular la vida operativa de los centros de trabajo en su dimensión social, ética y regulatoria, para que, a través del análisis hermenéutico, contrastar con lo que la propia literatura reporta acerca de cómo las empresas se conducen en estos ámbitos. Las pautas éticas propuestas para el debate son los principios éticos propios del *principalismo* como método de análisis.

1. A manera de metáfora

A manera de metáfora, se puede hacer la analogía de que una organización es un organismo, un ser humano, ya que se trata de un sistema social el cual incluye una estructura, una dinámica operacional, estrategias y objetivos, se encuentra enclavado en un ambiente y un entorno, por lo cual puede aproximarse y comprenderse dentro de las cuatro dimensiones mencionadas en el inciso anterior (La empresa como organismo, s.f.). Estos organismos, a través de su cultura empresarial y dar cuenta de su sistema de valores y normas de conducta entre sus colaboradores.

Sin embargo, es importante tener claras las limitaciones y riesgos que el uso de esta metáfora puede tener, por lo que se usará con cautela.

2. Consideraciones éticas en el proceso hermenéutico

El fin de la Hermenéutica es comprender, como un concepto que no parte ni se dirige a conceptos ya establecidos, sino que va hacia la aplicación, o sea, el de relacionar el acto humano con lo que el ser humano es y sabe, se trata de comprender lo que es. Este concepto de comprender se relaciona con el saber práctico o ético ya planteado por Aristóteles y que fue integrado a la filosofía hermenéutica por Heidegger y Gadamer, es entonces la unión del *ethos* y el *logos*, en donde el saber práctico se transforma en un ser y, posteriormente, el ser que resulta en un saber (Gutiérrez, 2000, p. 270-271).

Asimismo, por tratarse de un trabajo con enfoque cualitativo, su objeto de estudio es la condición humana y sus creaciones, por lo que este campo de estudio incluye “la complejidad, la ambigüedad, la flexibilidad, la singularidad y pluralidad, lo contingente, lo histórico, lo contradictorio y lo afectivo, entre otras condiciones propias de la subjetividad de ser humano y de su carácter social” (González-Ávila, 2002, mayo-agosto, p. 94). Estas condiciones son consideradas, igualmente, valores vividos durante la investigación, así como el diálogo y el respeto por toda condición develada, descrita e interpretada.

Al ser éste un trabajo de investigación social, de acuerdo a Hall (2017), deben de cuidarse los cuatro principios de la investigación social:

1. Respeto a la integridad de los participantes, para no poner en riesgo la salud física o mental innecesariamente.
2. Protección a la dignidad de los participantes, a través de un proceso de consentimiento informado.
3. Salvaguardia de la privacidad de los participantes y no divulgar información confidencial.
4. Respeto al bienestar social para no hacer daño a la sociedad en general ni a sus comunidades. (p. 8)

Por otro lado, al tratarse de una investigación documental, es necesario hacer algunas precisiones en la aplicación de dichos principios, mismos que son mencionados por Hall (2017):

- Se considera que, al ser una investigación que emplea técnicas y métodos de investigación documental retrospectiva, se trata de una investigación sin riesgo que no requiere mayor tratamiento y revisión ética por parte de comité alguno. Sin embargo, aun así, debe mantenerse la exigencia en la obligación de respetar la dignidad de los participantes (consentimiento informado), de mantener y garantizar su privacidad y confidencialidad y, por último, cuidar el bienestar de la sociedad en su conjunto.
- Otro aspecto fundamental en estas investigaciones refiere al cuidado y respeto a los derechos de autor y de propiedad de los documentos citados, que sean debidamente indicados, ya sean datos públicos o privados. En este último caso, deberá tenerse la autorización del autor o propietario de dichos datos.

VII. HALLAZGOS Y DISCUSIÓN

Un centro laboral es un complejo entramado de relaciones, siendo éstas de múltiples naturalezas, como por ejemplo las relaciones con los medios de producción, la tecnología y el control del trabajo (puesto, nivel jerárquico, metas a cumplir), las relaciones ergonómicas (interfaz ser humano-máquina/equipo), las relaciones interpersonales, relación con el cliente (interno o externo), etc. Por lo tanto, este conjunto de relaciones no solo tiene un carácter objetivo, sino que, además, al interior se construye un componente de carácter subjetivo, ya que emergen códigos de signos, símbolos y significados, ya sean emocionales, estéticos, cognitivos, etc., que presionan la realidad dada en el centro de trabajo (De la Garza, 2018).

En el mundo del trabajo, es habitual que el argumento para describir un desempeño o una actitud correcta por parte de algún trabajador o trabajadora se base en recurrir a la llamada *ética profesional*⁴ de la persona en el puesto de trabajo. En estos códigos deontológicos hay información muy importante, sobre todo la definición de los valores que inspira el ejercicio de una profesión, como es el caso de un ingeniero civil, cuyo actuar debe estar inspirado en la justicia, honradez, honestidad, etc., todo ello aplicado en una toma de decisiones responsable y que proteja la vida, la seguridad, la salud, el patrimonio y otros intereses de los miembros de la sociedad, considerando, además, la importancia del impacto ambiental de sus creaciones, ya que esta disciplina sirve al desarrollo integral de la sociedad (Colegio de Ingenieros Civiles de México [CICM], 2019). Y así, cada profesión, oficios y disciplina.

Sin embargo, esta ética profesional tiene un punto de (des)encuentro cuando la actividad profesional se lleva a cabo en una organización, ya sea una empresa, una institución pública o privada, dependencia gubernamental, etc., donde el objetivo primordial, por el que la persona ha sido integrada a la misma, es la consecución de los objetivos organizacionales

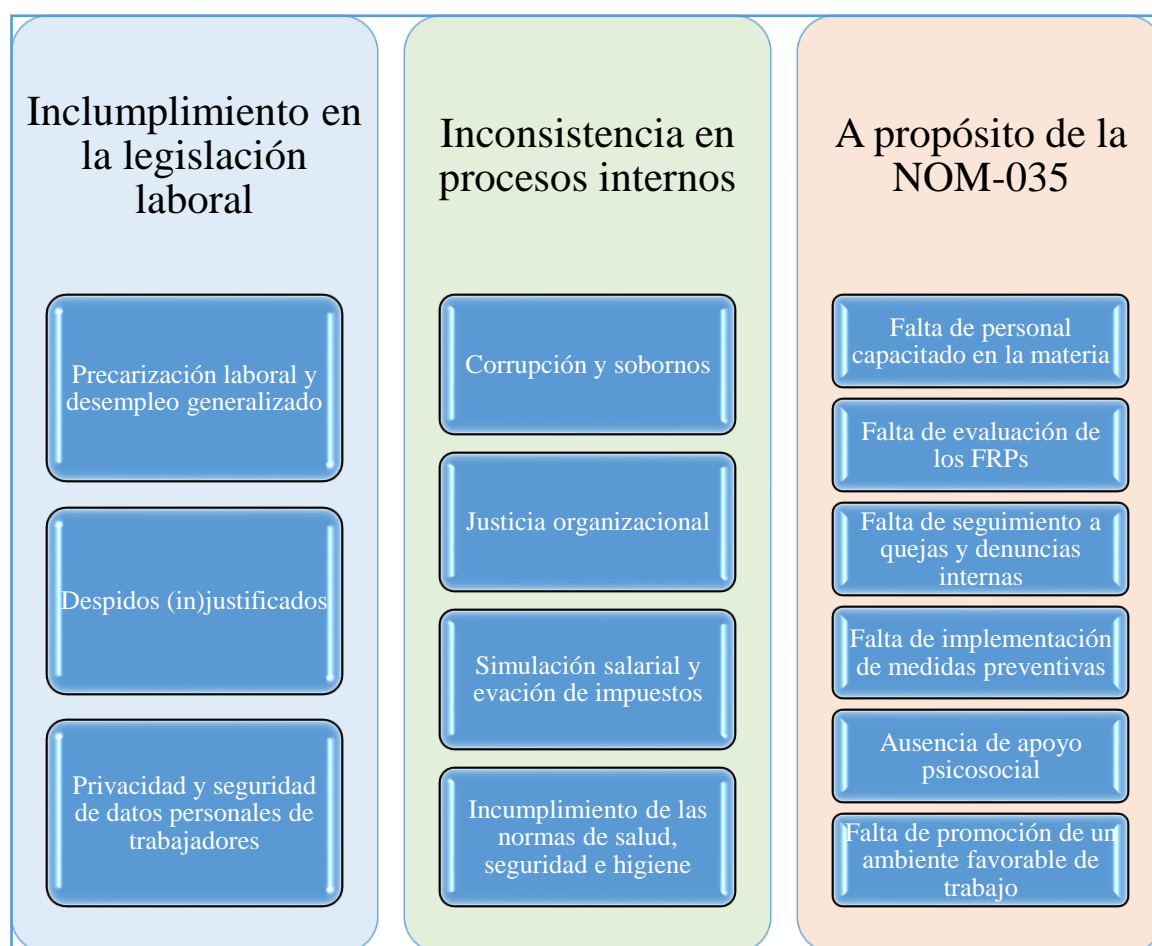
⁴ *Ética profesional* se define como todos aquellos mandatos (códigos, normas, etc.) sobre la conducta de quienes tienen una profesión, enfocándose en los valores y objetivos propios de ésta, poniendo en alto la conducta de la persona, así como el honor de la profesión (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito [UNODC], s.f.).

que aseguren la existencia, continuidad y permanencia de la propia organización. Los valores socialmente aceptados de honradez, justicia, profesionalismo, son comunes en muchas organizaciones, es lo mínimo que se pide a los colaboradores. Sin embargo, la pregunta es ¿ante quién la empresa responde acerca de los mínimos que ella misma debe tener hacia esos mismos colaboradores?

Y es justamente este punto en donde la reflexión en este trabajo se centra, en poder visibilizar cuáles son los ámbitos del actuar de las organizaciones en que existen esas áreas de oportunidad para la reflexión ética. Como punto de partida de esta exposición, es importante señalar la gran diversidad de organizaciones, ya sea por sector económico, giro o subgiro, por tamaño (número de trabajadores o por ingresos económicos), por país de origen (nacional, extranjero), por tipo de capital (público, privado), etc., lo que de alguna manera determinará cuáles son los objetivos a lograr y las estrategias para hacerlo.

Sin entrar en ámbitos del campo de la Economía, las Finanzas o las Relaciones Comerciales, la reflexión se dirige hacia aquellas situaciones que involucran o afectan directamente al ser humano en su contexto laboral, especialmente en el área de la salud, motivo por el cual queda enmarcada la importancia de la Norma NOM-035 (2018, Mex.). Cabe señalar que, el criterio de tamaño de empresa de acuerdo a número de trabajadores, determina las guías de referencia (instrumentos de medición) que la propia norma indica, pero de ninguna manera exime a las organizaciones en lo que respecta a sus políticas de prevención.

De manera general, los principales hallazgos se muestran en la Figura 1, haciendo hincapié en que esto no significa generalizar a todas las organizaciones, ni señalar en concreto a alguna en lo particular.

Figura 1: Principales hallazgos de la investigación

Nota. Elaboración propia

A. INCUMPLIMIENTO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

En este punto se mencionan aquellas situaciones en las que la organización, conocedora del marco regulatorio en el que interacciona con los trabajadores, decide no atender ni acatar tales lineamientos, en algunas ocasiones por desconocimiento, pero, principalmente, por así convenir a los intereses económicos de dicha organización, así como a los intereses personales de quien dirige.

1. Precarización laboral y desempleo generalizado

La cultura laboral en México se ha visto trastocada por el sinnúmero de períodos de tiempo en que se ha manejado como *tiempos de crisis*, considerando prácticamente que ese período de tiempo es ya permanente y parte de un estilo de vida y de trabajo. Es cierto, como una de las características propias de esta época del Neoliberalismo, el sistema económico es bastante inestable y, por consiguiente, las organizaciones tienen como prioridad el de su propia sobrevivencia y permanencia en el mercado. Esto se permea hacia el contexto laboral, donde, en buena parte y debido a la aplicación creciente de soluciones tecnológicas, cada vez hay menos puestos de trabajo estables y más en la informalidad. Se ha naturalizado la idea de que, en el ámbito económico y laboral, es necesario (Ovejero, 2006).

Como parte de las estrategias que las organizaciones han implementado en época de la globalización, se incluye la flexibilidad laboral (numérica, salarial y funcional). Bajo la legitimación de ésta es que se conciben los contratos por tiempo parcial, aumento y disminución de la fuerza de trabajo de acuerdo a las exigencias del mercado, los puestos de trabajo multitarea y la baja en los salarios (de eso se hablará más adelante).

De este modo, en la cultura laboral mexicana se ha cimentado la costumbre de trabajar más tiempo que las jornadas laborales legales lo permiten, sobre todo en los puestos de trabajo llamados *de confianza*, incluso llegando a prácticas de *mobbing* o acoso laboral sobre aquellos trabajadores que tratan de cumplir únicamente con su jornada laboral.

2. Despidos (in)justificados

Las razones por las que un trabajador es separado de una organización, está definido en los Capítulos IV y V de la LFT (de 2024, Mex.), según se trate de una separación justificada o

injustificada, determinando así, la responsabilidad económica para la organización que el proceso correspondiente implica. Sin embargo, en la práctica se presentan casos en los que un trabajador es separado de una organización por causas injustificadas, pero la organización busca *negociar* con dicho trabajador el monto de la indemnización, sin tomar en cuenta lo que la propia legislación establece, argumentando que la acción se basa en una mala situación económica de la empresa e, incluso, intimidando al trabajador de que éste no proceda legalmente.

3. Privacidad y seguridad de datos personales de trabajadores

Las organizaciones están obligadas a cumplir con lo establecido en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares [LFPDPPP] (de 2010, Mex.), cuando se trate de empresas privadas y con la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados [LGPDPPSO] (de 2017, Mex.), cuando se trate de organizaciones del sector público. Ambas leyes, en ámbitos perfectamente definidos, señalan la necesidad de que existan los llamados Avisos de Privacidad, en donde la organización respectiva se obliga al correcto resguardo, confidencialidad y tratamiento de los datos personales y, en algunos casos, datos personales sensibles, de las personas que tienen relación alguna con sus organizaciones.

Sin embargo, está en debate, en este contexto de la información personal, dos situaciones relacionadas con los procesos de reclutamiento y selección que las organizaciones pueden considerar como normales y cotidianas. La primera de ellas, se trata de los llamados *intercambios de cartera*, en donde organizaciones de un mismo sector, zona geográfica o, incluso, socios de alguna organización empresarial o profesional, proporcionan datos de candidatos potenciales, los cuales, aun cuando pueden verse beneficiados con estas prácticas, no necesariamente fueron consultados para dar o no su consentimiento en que sus datos personales sean enviados destinos desconocidos por ellos, al menos en ese momento.

El segundo aspecto a debatir es la fase de la *investigación socioeconómica y laboral* que algunas organizaciones suelen llevar a cabo para cerciorarse de la información proporcionada por los candidatos a integrarse a la empresa, así como por aspectos relacionados con la situación actual de inseguridad y delitos cada vez más frecuentes. Estas investigaciones son llevadas a cabo por la propia empresa ocasionalmente o, en otros casos, se contrata a un despacho que ofrece el servicio. El dilema, en este caso, alcanza a las tres partes involucradas: primero, ¿la empresa solicitó a su candidato el consentimiento para proceder a esa investigación?, segundo, ¿el despacho que ofrece el servicio cumple con los principios éticos para el manejo de dicha información?, y, tercero, ¿la empresa contactada tiene el consentimiento de su antiguo trabajador para poder proporcionar información personal, incluso sensible, a una persona física o moral ajena?

Por la misma naturaleza de las organizaciones, no todas, especialmente las micro, pequeñas y medianas empresa, no conocen estos requisitos, lo cual no las exime de su cumplimiento, resultado un grave riesgo para las personas ya sean candidatas, trabajadoras y extrabajadoras, ya que pueden verse vulnerados algunos de sus derechos y su privacidad.

B. INCONSISTENCIA EN PROCESOS INTERNOS

La mayor parte de los códigos de ética en las organizaciones tienen su centro de aplicación en las operaciones del día a día y, por tanto, definir cuáles son las conductas que deben definir a los empleados y trabajadores en sus puestos de trabajo. Sin embargo, hay prácticas y normas que las organizaciones siguen en sus operaciones que, aunque no estén escritas explícitamente en sus valores, estrategias, procesos o políticas, sí se mantienen a través de los usos y costumbres que definen su cultura organizacional.

1. Corrupción y sobornos

La honradez es un valor invaluable y necesario en toda conducta ética dentro de las organizaciones, lo cual siempre es exigible a los miembros de las empresas. Como parte de su estructura, solamente empresas grandes y/o transnacionales, cuentan con Comités de Ética (también llamados *Corporate Compliance* o *Normatividad Corporativa*) en donde se define, documenta y revisa toda actuación, no solo de los miembros ejecutivos de la empresa, sino además, de las propias operaciones de la organización, sobre todo cuando su actividad comercial está orientada a ciertos sectores públicos sensibles, tales como construcción de infraestructura pública, compras de equipo estratégico, equipo militar, etc.

En los sectores mencionados anteriormente, la actividad comercial de las empresas es bastante comprometedoras en lo que se refiere a prácticas de corrupción, si bien no es fomentada por éstas, sí están inmersas en ello (GL, comunicación personal, 2012). Si bien, la responsabilidad recae sobre el propio actuar de la empresa, generalmente son algunos empleados a nivel ejecutivo quienes ven su nombre y conducta manchada sin que la organización asuma públicamente la responsabilidad en el hecho.

Desafortunadamente, lo que en algún tiempo fue privativo de intereses públicos a nivel macro, fue en la década de 1990 que estas prácticas se permearon hacia niveles inferiores en las actividades de las empresas, viéndose afectadas relaciones comerciales con subcontratistas, proveedores, etc., generalizándose los actos de corrupción en Departamentos de Compras, Superintendencias de Construcción, etc. (AR, comunicación personal, 2012).

2. Justicia organizacional: trato desigual en reclutamiento, selección, evaluación, valoración

La *justicia organizacional* es entendida como una percepción que los trabajadores tienen en cómo opera su organización en cuanto al trato justo, correcto y equitativo al interior de la misma, en sus principales procesos y entre trabajadores pares y entre los diferentes niveles jerárquicos (Patlán et al., 2014). Por supuesto que, al tratarse de una percepción, la construcción que cada persona hace de su subjetividad es determinante, aunque, hay acciones

que las prácticas acostumbradas en la organización, objetivan una cultura que en verdad subyace por debajo de la declaración de valores y esas acciones visibilizan actuaciones no éticas e injustas.

Un aspecto importante tiene que ver con los procesos de reclutamiento y selección de personal para los diferentes puestos, en donde se privilegian ciertas atribuciones que se hacen de los y las candidatas por el solo hecho de cumplir con alguna característica no especificada en el perfil de puesto. Cabe señalar que hay características que no se plantean en un pliego de requisitos por considerarlas como discriminatorias, pero que en los criterios de elección no escritos sí existen. Un ejemplo de ello es aquél proceso de reclutamiento y selección simulado, en el cual un candidato o candidata con el capital social específico dentro de la organización, será quien se integre al equipo de trabajo.

Otro ejemplo recurrente es la selección de la persona encargada de Recepción, en la cual por lo general se buscará a alguien con ciertas características físicas asociadas con el concepto de belleza y presencia, bajo el supuesto de que con esta práctica se cumple un valor estético y de estatus acorde al nivel del nombre de la empresa. De esta manera, se evidencian prácticas de pigmentocracia en un país en donde la legislación se rige por los derechos humanos.

En la actualidad, la migración aparece como una variable cada vez más importante y cotidiana en el mercado laboral debido a la gran asimetría que existe en las diferentes zonas geográficas, tanto a nivel nacional como internacional. Dicha situación tiene un fuerte impacto en lo que respecta a la oferta y demanda de empleo y, por tanto, en el nivel de salario en la zona. Algunas organizaciones, bajo un esquema de salarios bajos, busca para su fuerza de trabajo a personas en condiciones de migración, ya sea que estén ya en la zona o, en casos más drásticos, llevan a cabo sus procesos de reclutamiento en zonas que se encuentran en situaciones sumamente desfavorables y con un alto desempleo, trasladando a personas por grupos de trabajo (ME, comunicación personal, 2020; DA, comunicación personal, 2024).

Caso de atribuciones sociales, se trata de las preferencias que se hacen en ciertos candidatos de acuerdo a su Universidad de origen, dando por supuestas la presencia o no de

ciertas competencias si la procedencia es de una institución privada o pública. Asociado a esto, los criterios que se siguen en cuenta a evaluación del desempeño, capacitación, promoción y desarrollo, también se verán afectados en favor de algunas personas sobre otras.

El aspecto más sensible en cuanto a esta percepción de justicia, es sin lugar a dudas, el salario, ya que una proporción importante de organizaciones no lleva a cabo el debido proceso de valuación de puestos y su correspondiente tabulador de sueldos, basándose únicamente en criterios de comparación con el mercado laboral y la negociación personal que se hace con cada nuevo integrante, sin mencionar los aspectos subjetivos de la relación interpersonal entre jefe-subordinado (RM, comunicación personal, 2015).

3. Simulación salarial y evasión de impuestos

En los últimos años, bajo el argumento de la productividad, la eficiencia empresarial y la flexibilidad, hay una práctica que se ha extendido por una cantidad considerable de organizaciones que ven como área de oportunidad para maximizar sus ganancias a la evasión fiscal y la simulación salarial, dando origen a una serie de empresas consultoras que se especializaron en el asesoramiento de este tipo de estrategias.

Esta práctica consiste en dividir el salario de una persona en dos partes, en proporciones diversas, según como se haya diseñado el modelo. La primera parte del salario es la formal, debidamente documentada y depositada a través de movimientos bancarios, o sea, la declarada en la nómina de la empresa para fines de Impuesto Sobre la Renta (ISR), la cuota obrero patronal de Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), cuota patronal del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), cuota patronal para el Instituto Nacional para el Fondo de la Vivienda (INFONAVIT) y la base para el Impuesto Sobre Nómina. La otra parte del salario se paga generalmente en efectivo, se contabiliza como un gasto extraordinario y no hay manera de demostrar la trazabilidad del ingreso.

En un primer momento, por supuesto que hay un *ahorro* en carga fiscal, pero esto en realidad es un fraude doble, ya que por un lado hay una evasión en las obligaciones fiscales

de la empresa ante la autoridad, pero, por el otro lado, más grave aún, es que el propio trabajador es quien resulta ser el objeto de engaño, ya que lo relativo a las prestaciones sociales de IMSS, SAR e INFONAVIT se ven totalmente afectadas, dando una capacidad de ahorro mucho menor a la realmente trabajada. Así, las incapacidades se pagan al sueldo declarado, además, en caso de terminación de la relación de trabajo, la empresa ejerce su obligación indemnizatoria únicamente sobre la parte formal y reportada, ya que entonces, el trabajador no tiene la posibilidad de demostrar la otra parte (CL, comunicación personal, 2018).

4. Incumplimiento en las normas de salud, seguridad e higiene

Una cantidad de organizaciones plantean entre sus valores declarados que la parte más importante de ellas lo constituyen sus recursos humanos. Sin embargo, en la operación cotidiana, el recurso humano se gestiona justamente como tal, como un recurso reemplazable, prescindible, un apéndice de la máquina. En términos contables, una máquina es un activo, o sea, una propiedad, mientras que el recurso humano es un pasivo, o sea, una deuda.

Una situación en este rubro de la salud, que está muy ligada a la evasión fiscal, lo constituye el hecho de que existen organizaciones que no gestionan los accidentes de trabajo y/o de trayecto de acuerdo a la normativa del IMSS, con el único fin de no reportar de manera oficial la siniestralidad que les afecte la cuota patronal correspondiente. Personal de la empresa, integrados tanto de manera formal como informal, al tener un siniestro a causa u objeto del trabajo, son atendidos en unidades médicas privadas, previo convenio con la organización, las cuales ofrecen la atención inmediata requerida, pero sin el debido seguimiento médico y legal requerido (AP, comunicación personal, 2024).

La salud, seguridad e higiene son los máximos cuidados que una organización debe cumplir, ya que se trata de la vida de las personas que trabajan en ella, más allá de la representación económica que esto signifique, se trata de preservar la vida humana.

C. A PROPÓSITO DE LA NOM-035

Como se ha mencionado reiteradamente en este trabajo, la NOM-035 (de 2018, Mex.) fue publicada en el DOF el día 23 de octubre de 2018, sin embargo, la implementación de la misma no se hizo de forma inmediata, ya que, con el espíritu de que las organizaciones se prepararan para ello, se estableció la estrategia de implementación en dos fases. La *primera fase* entró en vigor un año después, el 23 de octubre de 2019 y, consistió en tres puntos: establecer y difundir una política de prevención de los riesgos psicosociales al interior de la organización; identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos para su atención; activar el protocolo para atención en materia de violencia laboral y recepción de quejas. La *segunda fase* entró en vigor el 23 de octubre de 2020 y, de igual manera, consistió en la creación de la política de intervención; practicar exámenes médicos y psicológicos; identificar y analizar los factores de riesgo psicosociales y evaluar el entorno organizacional; adaptar medidas para prevenir los factores de riesgo psicosociales, promover el entorno organizacional favorable y atender las denuncias respecto a éste último y actos de violencia laboral; llevar registro y evidencias de todo lo anterior.

Una vez iniciado el proceso, la obligación de cumplimiento es de cada dos años.

1. Falta de personal capacitado en la materia

La implementación de esta Norma, aun cuando fue muy difundida desde el proceso de consulta pública y revisión como proyecto de norma, muchas organizaciones no dieron la importancia debida para preparar a su personal jurídico y de recursos humanos, para llevar a cabo un proceso de capacitación y preparación en las temáticas relacionadas. Hay que recordar que el concepto de los factores psicosociales data de 1984 y el proyecto de norma se publicó el 26 de septiembre de 2016. Por supuesto que hubo organizaciones que identificaron y asumieron el compromiso respectivo, ya sea de manera directa o a través de sus organismos representativos (asociaciones profesionales, de empresas, gremiales, etc.)

Próximo a la entrada en vigor de la primera fase, algunas las organizaciones buscaron la manera de conocer los requisitos mínimos, ya sea a través de cursos básicos, servicios de consultoría e, incluso, la integración de estudiantes en prácticas profesionales (EL, comunicación personal, 2019). Este ambiente de confusión y desconocimiento del tema propició la aparición de nuevas entidades consultoras, pero sin la debida preparación y conocimiento del tema (JR, comunicación personal, 2019).

En este año 2024, aún existen brechas entre las organizaciones en lo respecta al conocimiento y aplicación de la Norma.

2. Falta de evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial

Como consecuencia del punto anterior y, además de otros motivos propios de la organización, todavía existen organizaciones que no siguen lo estipulado por la Norma, por lo que no han aplicado las guías de referencia indicadas, ni tampoco han diseñado sus estrategias de prevención. Aquí los factores pueden ser múltiples, ya que, por un lado, el argumento es la propia actividad de la organización, la falta de recursos humanos y, lo que puede ser más grave, la negativa de dar voz a los trabajadores en lo que respecta a visibilizar sus condiciones de trabajo (UR, comunicación personal, 2024).

En nuestro contexto, no es común que una gerencia o dirección tenga la apertura suficiente para atender las áreas de oportunidad en su centro de trabajo relativas al ambiente laboral, el estrés, la carga de trabajo o el apoyo social. Concretamente, respecto del estrés, dada su compleja etiología, se atribuyen otros orígenes diferentes a las condiciones de trabajo.

Es cierto que, en ocasiones, los trabajadores no sienten una autonomía y un respeto a su anonimato y confidencialidad cuando las encuestas de evaluación son organizadas por la propia organización, por lo que las respuestas no siempre son objetivas y de validez. Pero no exime a la organización de cumplir con las obligaciones que coadyuvan a la mejora de la

organización, tanto en su operación misma, como en lo que define el ambiente de trabajo, que puede redituarse de muchas maneras.

3. Falta de seguimiento a quejas o denuncias internas

Las organizaciones, como todo sistema creado por el ser humano, no puede considerarse que su funcionamiento esté exento de conflictos y no como un defecto en sí, sino como una diferencia en perspectivas, enfoques, puntos de vista e intereses. Estos conflictos pueden ser propios de la relación con las condiciones y exigencias en el trabajo o, en muchos casos, entre las personas. Las relaciones interpersonales en los ambientes laborales son complejas, más aún si se tiene en cuenta que no solo la objetividad, sino también, la subjetividad, forma parte de esa convivencia.

Un componente esencial de la llamada cultura organizacional es justamente la manera en que la organización acostumbra conducir y gestionar sus conflictos, priorizando los valores, usos y costumbres que definen a dicha organización, ya sea de alguna de cuatro posibles maneras: la primera, la forma democrática, justa, en igualdad; la segunda, por el contrario, priorizando el nivel jerárquico de los involucrados; la tercera, la consigna de no generar problemas adicionales de ninguna índole; y, por último, simplemente no hacer nada.

Desafortunadamente, en muchas organizaciones, el manejo de conflictos bajo la primera opción, es la menos utilizada (CC, comunicación personal, 2019).

4. Falta de implementación de medidas preventivas

En una parte considerable de las organizaciones, la actitud en que se enfrentan los riesgos ante las condiciones y exigencias del trabajo se basa en la reacción y corrección, dejando los

enfoques preventivos a un segundo término, argumentando, como en otros casos, la carga económica que representa. Esto queda de manifiesto en muchas de las normativas de seguridad, incluso de la propia administración, etc.

En la cultura laboral mexicana puede observarse un exceso de confianza (o indiferencia) en lo que respecta a los riesgos inherentes en los centros de trabajo y en sus actividades, considerando que solamente los accidentes y eventos desfavorables suceden a otras personas y no en la situación propia (FG, comunicación personal, 2016).

5. Ausencia de apoyo psicosocial

Las prioridades de muchas de las organizaciones en nuestro entorno son simplemente económicas, se trata de ganar y poder permanecer en el mercado. Esto deja que los factores psicosociales sean considerados como algo que corresponde únicamente al trabajador y a su entorno social. De manera considerable, hay organizaciones donde no se cumple siquiera con las mínimas medidas de apoyo que se exigen en la normatividad vigente, mucho menos con otras medidas que requieren servicios de apoyo individualizado para los trabajadores, así como reducción de cargas de trabajo, el manejo de conflictos justo y oportuno (Apoyo psicosocial en el lugar de trabajo. ¿Son necesarios?, s.f.).

La tendencia en este punto se considera que apunta a la cada vez mayor atención de la problemática, ya que son cada vez más las investigaciones que dan cuenta de la realidad que ya está dada, la de la relación que hay entre las condiciones y exigencias del trabajo y los efectos sobre la salud (física, mental y social) de los trabajadores.

6. Falta de promoción de un ambiente favorable de trabajo

Uno de los aspectos que las organizaciones han dejado en un segundo plano, es de la violencia, ya que se trata de un fenómeno cada vez más común y más naturalizado en el

mundo actual. Este aspecto se manifiesta de muchas maneras en las organizaciones, ya sea a través de malos tratos, palabras altisonantes, burlas, humillaciones, todo ello bajo el argumento de ser una empresa exigente y comprometida con los resultados.

Lo anterior queda reforzado con otras prácticas habituales, tales como la falta de estrategias y métodos objetivos de evaluación del desempeño, falta de reconocimientos al personal, los procesos de comunicación organizacional generalmente en dirección vertical-descendente, existencia de puestos de trabajo con funciones ambiguas y, entre otras, la escasa capacitación y formación de los trabajadores en sus tareas y, más allá considerando un desarrollo o plan de vida y carrera. Se exige un alto compromiso, lealtad y pertenencia del trabajador, pero no se trabaja en las condiciones para ello.

VIII. CONCLUSIONES

En un mundo dominado por las reglas de los modelos neoliberales y de la globalización, la deshumanización de los aspectos del trabajo se ha vuelto cada vez más evidente y, luego de más de cuatro décadas, el desequilibrio es tal, que la misma vida en el planeta puede verse comprometida debido a que la jerarquización de prioridades e intereses han privilegiado a las disciplinas económicas sobre las disciplinas de la vida y la humanidad.

En una época en donde la tecnología ha logrado un manejo de información sin precedentes ya a un alcance global, la paradoja se presenta en un escenario donde la verdad parece efímera y la línea que la divide del engaño y la simulación se torna cada vez más tenue, lo importante es convencer y dirigir la opinión hacia un fin concreto, establecido y subordinado a los intereses de la riqueza y el poder. La propia teoría ética se debate entre los principios deontológicos que buscan dar normatividad a un deber ser y, las posturas teleológicas, que tratan de evaluar y dictaminar en función de los fines y logros de las conductas de la sociedad, aun cuando el beneficio se justifique ante una aparente mayoría.

En la mayoría de los ejemplos expuestos en este trabajo, las acciones que llevan a cabo las organizaciones están enfocadas a la consecución de sus objetivos económicos y, en algunos casos, objetivos de poder y control, donde puede existir una intención de dañar al trabajador, por lo que los principios no maleficencia y beneficencia no se cumplen, mientras que tampoco se reconoce que el trabajador tenga el respeto en su autonomía (esto referido como ser humano y no la autonomía como característica de un proceso de trabajo). En otros aspectos es clara la discriminación y el trato desigual que reciben las personas por múltiples razones, contraviniendo el principio de justicia y, en general, con todo lo planteado desde los derechos humanos.

Aun con la implementación de normativas puntuales dentro de las organizaciones, tales como la NOM-035, todavía se observan actitudes empresariales que solo buscan una simulación en el cumplimiento, confiando en la baja probabilidad de ser inspeccionados por

una autoridad que, de manera clara, tiene muy poca capacidad de inspección y seguimiento de su propia normatividad. En este sentido, no solo el sector empresarial, sino también el Estado como autoridad, incumplen sus funciones primordiales.

Es claro entonces que lo que se maneja tanto en la literatura especializada, como en los propios manifiestos de las organizaciones, son conceptos diferentes y no sinónimos: la *Ética en la Empresa* o la *Ética Empresarial*.

De acuerdo a lo analizado en este trabajo, es necesario hacer la distinción y dar el significado correcto al término en cuestión para que sea posible su abordaje, estudio y comprensión, pero sin olvidar que uno no excluye al otro, sino más bien, deben ser complementarios. En primer lugar, se propone que la *Ética Empresarial* se refiera a lo que en este mismo trabajo se ha denominado Administración Moral de la Empresa, o sea, valores, premisas y conductas que requiere la empresa en su totalidad y que están dirigidas a la consecución de los objetivos organizacionales y no solo aquellas exigibles a ciertas personas que labora en ella. Se trata de códigos normativos que orienten la actividad económica y social de la empresa, que, aunque se constituyan en una dimensión teleológica y estén dirigidas a un fin concreto, no pueden negarse que la empresa es un sistema social y que actúa dentro y sobre otros sistemas sociales, por lo que los cuatro principios básicos en la ética deben cumplirse, buscando siempre que esa actividad económica no dañe a los diferentes grupos de interés que interactúan.

Por otro lado, al interior, se propone el término *Ética en la Empresa*, a toda aquella normatividad que la organización debe tener hacia su interior, ya que es ahí en donde se dan las interacciones entre los seres humanos, donde trabajadores y trabajadoras se construyen a sí mismo día con día, aprehendiendo en valores y permeando esos valores a sus grupos sociales cercanos. La empresa requiere capital, es cierto, pero se debe al ser humano que ese capital cobre vida y cumpla con sus objetivos económicos que, en ningún momento, deben ir en contra de la dignidad humana.

El paradigma de los derechos humanos ubica al ser humano y su dignidad como punto de partida para toda actividad económica, política, tecnológica, cultural, en donde gobiernos

nacionales, iniciativa privada y sociedad en general, deben unir esfuerzos en la búsqueda de logros tales como el bienestar social y la satisfacción de necesidades básicas de los grupos humanos. El trabajo es declarado como uno de los derechos fundamentales del ser humano y, por tanto, las organizaciones deben ser éticas hacia su interior, en sus procesos, en sus políticas, cumpliendo su parte en esta búsqueda.

Por lo anterior, queda claro que el principalismo tiene un amplio campo de aplicación dentro de las organizaciones, acompañando sus acciones dentro de un marco ético que sea capaz de asegurar que el funcionamiento y logro de objetivos económicos, tecnológicos, incluso políticos, no debe ser a pesar del daño al ser humano, siendo esta protección en primer lugar al propio trabajador. De esta manera, el respeto a la autonomía del trabajador de elegir libremente todo aquello que tenga que ver con su integridad y dignidad y, además, que no lo convierta en lo que se conoció como esclavitud. De la misma manera, las prácticas al interior de la empresa deben cumplir la no maleficencia, o sea, no dañar a nadie en lo físico, psicológico y social. Una organización es una entidad social, con la debida responsabilidad en el crecimiento y desarrollo de quienes laboran en ella, cumpliendo con la beneficencia. Por último, la empresa está conformada por seres humanos, por lo que deben ser tratados de manera equitativa.

IX. REFERENCIAS

- Alcover de la Hera, C.M., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. McGraw-Hill/Interamericana de España.
- Apoyo psicosocial en el lugar de trabajo: ¿Son necesarios? (s.f.). HSE Tools [Blog]. Consultado el 10 de marzo de 2024. <https://hse.software/2023/05/19/apoyo-psicosocial-en-el-lugar-de-trabajo-son-necesarios/#:~:text=El%20apoyo%20psicosocial%20en%20el%20lugar%20de%20trabajo%20puede%20tomar,los%20empleados%20que%20lo%20necesiten>.
- Arellano, S. (2012). *Teoría ética para una ética aplicada*. Universidad Autónoma de Querétaro.
- Arrocha, P. (2018). Nuevo paradigma de Derechos Humanos en México. En Brena, I. y Ruiz de Chávez, M. (Coordinadores). *Bioética y Derechos Humanos* (pp. 15-29). Universidad Nacional Autónoma de México; Instituto de Investigaciones Jurídicas; Comisión Nacional de Bioética. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4861-ioetica-y-derechos-humanos-mexico-y-la-convencion-para-la-proteccion-de-los-derechos-humanos-y-la-dignidad-del-ser-humano-con-respecto-de-las-aplicaciones-de-la-biologia-y-la-medicina-1997>
- Audirac, C.A. (2011). *Desarrollo organizacional y consultoría*. Editorial Trillas.
- Barreda, R. (2015). Modelos de análisis de casos en ética clínica. *Acta Bioethica*, 21 (2): 281-290. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55442862014>
- Cajiga, J.F. (s.f.). *El concepto de responsabilidad social empresarial*. Centro Mexicano para la Filantropía [Cemefi]. https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8ª Edición). McGraw Hill Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª Edición). McGraw Hill Interamericana Editores.
- Colegio de Ingenieros Civiles de México [CICM], (2019). *Consejo de Ética; Código de Ética Profesional* [Comunicados]. <https://cicm.org.mx/codigo-de-etica/>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH]. (2019). *Informe empresas y derechos humanos: estándares interamericanos*. Relatoría Especial sobre derechos económicos, sociales, culturales y ambientales REDESCA. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>
- Comisión Nacional de Derechos Humanos [CNDH], (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*.

<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM], última reforma, Diario Oficial de la Federación [DOF] 24 de enero de 2024 (Méx.).

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Cortina, A. (2004, octubre 5). Ética en la empresa: no sólo responsabilidad social [Memoria de la Sesión]. *XIV Seminario Permanente de Ética Económica y Empresarial (2004-2005) Ética de la Empresa: Hacia un nuevo orden global*, Valencia, España.

<https://etnor.org/wp-content/uploads/2017/02/XIV-SP-04-05.pdf>

Cuevas, R. (2009). Ética y responsabilidad social de la empresa: su concepción del hombre. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 8(23), 323-349.

Da Silva, D. (2021, febrero 21). Código de ética empresarial: 5 consejos para elaborar un código de ética en tu organización [Blog]. *Zendesk*.

<https://www.zendesk.com.mx/blog/codigo-de-etica-empresarial/#:~:text=Un%20c%C3%B3digo%20de%20C3%A9tica%20empresarial%20generalmente%20est%C3%A1%20basado%20en%20los,est%C3%A1ndares%20que%20se%20deben%20cumplir>

Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional* (10ª Edición). CENGAGE Learning.

De la Garza, E. (2018). *Configuraciones productivas y circulatorias y Trabajo no clásico en los servicios*.

<http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/Cursos/TeoriaReestru2/ModProdServs.pdf>

Definición.de (s.f.). *Definición de Principio Ético*. Recuperado el 13 de octubre de 2023.

<https://definicion.de/principio-etico/>

Escobedo, R. P. y Cabos, L. (2022). Ética Organizacional: Desafíos ante el contexto global. *Revista de Filosofía*, 39(101), 331-341. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6771742>

González-Ávila, M. (2002, mayo-agosto). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, (29), 85-103.

<https://www.redalyc.org/pdf/800/80002905.pdf>

González, M. (2008). *Fábrica de hombres. La dimensión ética de la empresa*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey; Miguel Ángel Porrúa.

Guba, E.G y Lincoln, Y.S. (2002). Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa, en Denman, C. & Haro, J.A. (Eds.) *Antología de métodos cualitativos en la investigación social* (pp 113-145). El Colegio de Sonora.

Gutiérrez, C.B. (2000). Ética y hermenéutica. *Natureza humana, Revista de Filosofía e Psicoanálise*, 2 (2), 249-272.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-24302000000200001

Hall, R. (2017). *Ética de la investigación social* (2ª Edición). COMBIOÉTICA, Universidad Autónoma de Querétaro.

Hamui-Sutton, A. y Varela-Ruiz, M. (2013). La técnica de grupos focales. *Investigación en Educación Médica*, 2 (1), 55-60

Hernández, G., (2022 octubre 24). Mucho ruido y pocas nueces, la realidad que enfrenta la aplicación de la NOM-035. *El Economista* [Capital Humano].
<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Mucho-ruido-y-pocas-nueces-la-realidad-que-enfrenta-la-aplicacion-de-la-NOM-035-20221023-0005.html>

Imaginario, A. (2019, septiembre 30). Qué es la Cultura. *Significados*.
<https://www.significados.com/cultura/>

Indeed. (2023, marzo 15). *Ética laboral: los valores éticos más importantes en el trabajo*. [Orientación profesional]. <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/etica-laboral>

Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES]. (s.f.). *10 de diciembre, Día Internacional de los Derechos Humanos*.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100710.pdf

Kingo, L. (s.f.). *El Pacto Mundial de la ONU: La búsqueda de soluciones para retos globales*. <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAsqueda-de-soluciones-para-retos-globales>

Koepsell, D.R. y Ruiz de Chávez, M.H. (2015). *Ética en la Investigación, Integridad Científica*. Comisión Nacional de Bioética. https://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/Libro_Etica_de_la_Investigacion_gratuito.pdf

La empresa como organismo (s.f.) *Mentoring-learntobe*. Consultado el 29 de febrero de 2024. [https://mentoring-learntobe.com/la-empresa-como-organismo/#:~:text=Las%20empresas%20funcionan%20como%20organismos,Espa%C3%B1ola%3A%20ORGANO%20\(Del%20lat](https://mentoring-learntobe.com/la-empresa-como-organismo/#:~:text=Las%20empresas%20funcionan%20como%20organismos,Espa%C3%B1ola%3A%20ORGANO%20(Del%20lat)

Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares [LFPDPPP], última reforma, Diario Oficial de la Federación [DOF], 5 de julio de 2010.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPDPPP.pdf>

Ley Federal del Trabajo [LFT], última reforma, Diario Oficial de la Federación [DOF], 24 de enero de 2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados [LGPDPSSO], última reforma, Diario Oficial de la Federación [DOF], 26 de enero de 2017. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPDPSSO.pdf>

- Licari, S. (2023, febrero 16). *Qué es el código de ética de una empresa. Cómo crearlo y ejemplos* [Blog]. <https://blog.hubspot.es/marketing/codigo-etica-empresa>
- López, R. (2015). Modelos de análisis de casos en Ética Clínica. *Acta Bioethica*, 21(2), 281-290. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55442862014>
- Martínez, E. (2017, agosto). Ética del desarrollo. *Veritas* (37), 35-50. <https://www.scielo.cl/pdf/veritas/n37/0718-9273-veritas-37-00035.pdf>
- Martínez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. Editorial Trillas.
- Mir, J. y Busquets, E., (2011). Principios de Ética Biomédica, de Tom L. Beauchamp y James F. Childress. *Bioética & Debat*, 17(64), 1-7. https://www.iborjabioetica.url.edu/sites/default/files/2019-07/64_B_D_es.pdf
- Montserrat, J. y Delgado, Y. (2010). Ética en la Gestión de Recursos Humanos. *Revista Educación en Valores, Universidad de Carabobo*, 2 (14), 26-39. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n14/art3.pdf>
- Moreno, C. M. (2005). Ética y Recursos Humanos. *ICADE, Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, Universidad Pontificia Comillas. (64), 157-180. <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/6486>
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, En igualdad laboral y no discriminación. Secretaría de Economía [SE], 20 de octubre de 2015 (Méx.). <https://nmx.conapred.org.mx/documentos/NMX-R-025-SCFI-2015%20en%20Igualdad%20Laboral%20y%20No%20Discriminaci%C3%B3n.pdf>
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación [DOF], 23 de octubre de 2018 (Méx.). https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis* (4ª Edición). Ediciones de la U.
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito [UNODC], (s.f.). *Ética Profesional, Módulo Universitario sobre Integridad y Ética*. Consultado el 7 de marzo de 2024. https://businessintegrity.unodc.org/bip/uploads/documents/resources/integrityethics/modules/Etica_profesional.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT], (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. *Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984*. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo Núm 56.

<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Internacional del Trabajo [OIT], (s.f.). *Historia de la OIT*. Consultado el 15 de febrero de 2024. <https://libguides.ilo.org/c.php?g=659646&p=4657178>

Organización de las Naciones Unidas [ONU], (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Ovejero, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado*. Edit. Biblioteca Nueva SL.

Patlán, J., Flores, R., Martínez, E. y Hernández, R. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y Administración*, 59 (2), 97-120.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v59n2/v59n2a5.pdf>

Petraglia del Castillo, D. M. (2020). Ética profesional como pilar fundamental de la prevención de los riesgos del trabajo. *INNOVA UNTREF. Revista Argentina de Ciencia y Tecnología*.
<https://revistas.untref.edu.ar/index.php/innova/article/view/888>

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo [RFSST]. Diario Oficial de la Federación [DOF], 13 de noviembre de 2014 (Mex.).
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf>

Requena, P. (2005). *El principialismo y la casuística como modelos de bioética clínica* [Tesis de doctorado, Pontificia Universidad de la Santa Cruz].
<https://www.eticaepolitica.net/bioetica/TesRequena.pdf>

Salanova, M., Gracia, F. y Peiró, J.M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J.M. Peiró y F. Prieto (Editores), *Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 35-63). Síntesis Psicología.

Sanabria, P.E. (2018). Hacia la construcción de una bioética administrativa: La bio-administración. *Universidad & Empresa*, 21(37), 170-203. Doi:
<http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6637>

Secretaría de Economía [SE]. (2016, marzo 17). *Competitividad y Normatividad / Normalización*. <https://www.gob.mx/se/acciones-y-programas/competitividad-y-normalizacion#:~:text=En%20M%C3%A9xico%20la%20normalizaci%C3%B3n%20se,de%20los%20Organismos%20Nacionales%20de>

Secretaría de la Función Pública [SFP] (s.f.). Órganos Internos de Control y Unidades de Responsabilidades. *Portal de Transparencia de la SFP*. Consultado el 17 de febrero de 2024. <https://portal-transparencia.funcionpublica.gob.mx/apertura-gubernamental/informacion-publica-de-interes-general/organos-internos-de-control->

[y-unidad-de-responsabilidades-2/#:~:text=Los%20%C3%93rganos%20Internos%20de%20Control,de%20los%20procedimientos%20administrativos%20de](#)

Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], (s.f.). *Marco normativo de seguridad y salud en el trabajo*. Consultado el 18 de junio de 2023.

<https://asinom.stps.gob.mx/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx>

Soto, E. y Cárdenas, J.A. (2007). *Ética en las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Torres, Z. (2014). *Teoría general de la administración*. Grupo Editorial Patria.

Universidad Anáhuac (2022, noviembre 7). *Habilidades blandas y duras: ¿cuál es la diferencia?* <https://puebla.anahuac.mx/licenciaturas/blog/habilidades-blandas-y-duras-diferencias>

Universidad Oberta de Catalunya [UOC] (2015). *Unidad 13 La ética en la empresa* [Apuntes] (pp. 235-258). <https://www.docsity.com/es/unidad-13-la-etica-en-la-empresa-en-esta-unidad-aprender/3865367/>

Universidad Panamericana [UP]. (2023, abril 28). *Ética empresarial: ¿qué valores conlleva?* [Blog]. <https://blog.up.edu.mx/doctorado-en-ciencias-empresariales/etica-empresarial-que-valores-conlleva>