



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
CAMPUS GUADALAJARA

VALORES DE LA CULTURA MEXICANA COMO CIMIENTO DE LA ESTRUCTURA
AXIOLÓGICA QUE VIVEN LAS EMPRESAS ELECTRÓNICAS ESTADOUNIDENSES DEL
VALLE DEL SILICIO

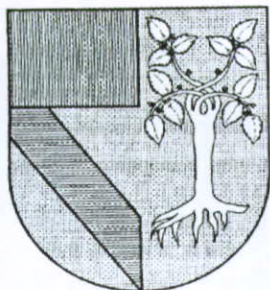
GUILLERMO RICARDO HERNÁNDEZ LEE

Tesis presentada para optar por el título de Licenciado en
Administración y Relaciones Industriales con reconocimiento de Validez
Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
según acuerdo número 871473 con fecha 7-X-87

Zapopan, Jal., julio de 2003



52779



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

CAMPUS GUADALAJARA

VALORES DE LA CULTURA MEXICANA COMO CIMIENTO DE LA ESTRUCTURA
AXIOLÓGICA QUE VIVEN LAS EMPRESAS ELECTRÓNICAS ESTADOUNIDENSES DEL
VALLE DEL SILICIO

GUILLERMO RICARDO HERNÁNDEZ LEE

Tesis presentada para optar por el título de Licenciado en
Administración y Relaciones Industriales con reconocimiento de Validez
Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
según acuerdo número 871473 con fecha 7-X-87

Zapopan, Jal., julio de 2003

CLASIF: TE ARI 2002 HER

ADQUIS: 52779 ej. 1

FECHA: 26/03/04

DONATIVO DE _____

\$ _____ 96p.

1. Empresas

2. Valores



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

CAMPUS GUADALAJARA

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

SR. GUILLERMO RICARDO HERNÁNDEZ LEE.

Presente.

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales y después de haber analizado el trabajo de titulación en la alternativa Tesis titulado “ **VALORES DE LA CULTURA MEXICANA COMO CIMIENTO DE LA ESTRUCTURA AXIOLÓGICA QUE VIVEN LAS EMPRESAS ELECTRÓNICAS ESTADOUNIDENSES DEL VALLE DEL SILICIO** “ presentado por Usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos en vigor para ser presentado ante el H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar ocho ejemplares como parte de su expediente al solicitar el examen.

ATENTAMENTE

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'S' followed by a long, sweeping horizontal line that extends across the width of the page.

**LIC. SILVIA AHUMADA LUYANDO
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN**



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

CAMPUS GUADALAJARA

04 de julio de 2003-07-04

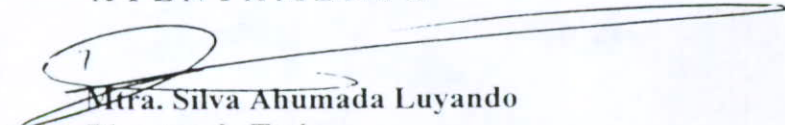
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CONTROL ESCOLAR
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
P R E S E N T E

Me permito hacer de su conocimiento que el Sr. **GUILLERMO RICARDO HERNÁNDEZ LEE**, de la Licenciatura de Administración y Relaciones Industriales, ha concluido satisfactoriamente su trabajo de titulación con la alternativa tesis titulada: "VALORES DE LA CULTURA MEXICANA COMO CIMIENTO DE LA ESTRUCTURA AXIOLÓGICA QUE VIVEN LAS EMPRESAS ELECTRÓNICAS ESTADOUNIDENSES DEL VALLE DEL SILICIO".

Manifiesto que después de haber sido dirigida y revisada previamente, reúne todos los requisitos técnicos y pedagógicos para solicitar fecha de Examen Profesional.

Agradezco de antemano la atención que pueda prestar a la presente, reiterándome a sus órdenes.

A T E N T A M E N T E


Mtra. Silva Ahumada Luyando
Director de Tesis



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

CAMPUS GUADALAJARA

01 DE NOVIEMBRE, 2002

A QUIEN CORRESPONDA

Por medio de la presente, le informo que Guillermo Ricardo Hernández Lee concluyó su trabajo de tesis con el título: VALORES DE LA CULTURA MEXICANA COMO CIMIENTO DE LA ESTRUCTURA AXIOLÓGICA QUE VIVE EN LAS EMPRESAS ELECTRÓNICAS ESTADOUNIDENSES DEL VALLE DEL SILICIO.

Asimismo agradeceré se sigan los trámites necesarios para presentar su examen profesional.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juan de la Borbolla R.', written over a horizontal line.

DR. JUAN DE LA BORBOLLA R.
Subdirector General.

23 de Junio del 2003

A quien corresponda:

Por medio de la presente hago constar que el alumno Guillermo Ricardo Hernández Lee, de la Carrera de Administración y Relaciones Industriales ha concluido su proceso de revisión de tesis satisfactoriamente, por lo que puede iniciar sus tramites para su examen profesional. A continuación menciono a las personas que hicieron las revisiones:

ASESOR: Dr. Juan de la Borbolla Rivero

REVISOR DE CONTENIDO: Lic. Mirelle Meján C.

REVISOR DE FORMA: Lic. Guadalupe Suárez Trejo

Quedo a sus ordenes.



Lic. Guadalupe Suárez Trejo

Dedicatorias:

A Dios, quien siempre escuchó mis oraciones, y que nunca me dejó sentirme solo.

A mi esposa, ya que juntos pasamos largas horas de trabajo haciendo una tesis y construyendo una vida.

A mis padres, porque nunca me faltó su apoyo.

A mis hermanos, por todo lo que de ellos he aprendido.

A Roberto Rojas, por haberme brindado su valiosa amistad.

A todos mis profesores, por la huella que han dejado en mí.

ÍNDICE

Introducción	1
CAPÍTULO I CULTURA MEXICANA Y CULTURA NORTEAMERICANA: BREVE COMPARACIÓN DE CADA COSMOVISIÓN	
1.1 Determinar los principales valores de la cultura mexicana que inciden dentro del entorno laboral	6
1.1.1 La religiosidad.....	9
1.1.2 La familia en el mexicano	13
1.1.3 El trabajo como valor subordinado en el mexicano.....	14
1.1.4 La estética una forma de vida del mexicano	15
1.2 Evolución filosófica de México	16
1.2.1 México en la época prehispánicas	18
1.2.2 Filosofía en la Nueva España durante el siglo XVI	20
1.2.3 La Escolástica en México (siglos XVII y XVIII).....	21
1.2.4 Desarrollo de la filosofía moderna (finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX.....	22
1.2.5 Filosofía en el siglo XIX: el Liberalismo	25
1.2.6 El Positivismo.....	26
1.2.7 Filosofía en el siglo XX	27
1.3 Breve descripción de la cultura norteamericana	30
1.3.1 Justificación	30
1.3.2 Perfil instantáneo del norteamericano.....	30

CAPÍTULO II SITUACIÓN ACTUAL DE LAS EMPRESAS ELECTRÓNICAS UBICADAS EN EL VALLE DEL SILICIO

2.1	Jalisco punto de interés para la industria electrónica.....	36
2.1.1	Desarrollo de la industria electrónica en Jalisco	36
2.1.2	Infraestructura competitiva del Estado de Jalisco	39
2.2	Principales indicadores laborales de las empresas norteamericanas del ramo de la electrónica del Valle del Silicio en Jalisco	43
2.2.1	Las empresas electrónicas que se encuentran en el Valle del Silicio en Jalisco.....	43
2.2.2	Principales indicadores laborales.....	45
2.3	Situación actual de Flextronics International.....	47
2.3.1	Historia de Flextronics International.....	47

CAPÍTULO III SITUACIÓN AXIOLÓGICA DEL PERSONAL DEL ÁREA DE MANUFACTURA DE FLEXTRONICS INTERNACIONAL

3.1	Objetivos de la investigación	53
3.1.1	Objetivo general.....	53
3.1.2	Objetivos particulares	53
3.2	Hipótesis de la investigación.....	54
3.3	Justificación de la investigación.....	54
3.4	Metodología de la investigación.....	55
3.4.1	Modelo de la encuesta.....	55
3.4.2	Determinación del tamaño de la muestra	56
3.4.3	Aplicación de la Encuesta	58
3.5	Descripción de la muestra	59
3.5.1	Distribución de la muestra por edades.....	59
3.5.2	Distribución de la muestra por sexo.....	60
3.5.3	Distribución de la muestra por estado civil.....	60

3.5.4	Distribución de la muestra por número de hijos	60
3.5.5	Distribución de la muestra por nivel de estudio.....	61
3.5.6	Distribución de la muestra por la motivación para el trabajo.....	62
3.6	Las dimensiones culturales de la muestra	63
3.6.1	Distribución de la muestra por dimensión cultural.....	63
3.6.2	La prioridad de los valores	65
3.7	Relación entre variables	66

CAPÍTULO IV VALORES MEXICANOS QUE DEBEN SUSTENTAR LOS PRINCIPIOS AXIOLÓGICOS QUE LAS EMPRESAS ESTADOUNIDENSES DEL RAMO DE LA ELECTRÓNICA INSTALADAS EN EL VALLE DEL SILICIO PROMUEVEN ENTRE LA FUERZA LABORAL JALISCIENSE

4.1	Por qué reforzar los valores culturales.....	69
4.2	Principales valores del mexicano y sus alcances	71
4.2.1	La religiosidad.....	71
4.2.2	La familia.....	74
4.2.3	La estética.....	75
4.2.4	El trabajo.....	76
	Conclusiones	78
	Anexos	81
	Formato de encuesta	82
	Entrevista realizada al Lic. Francisco Pacheco.....	83
	Resultado de las encuestas aplicadas por turno	92
	Bibliografía	93

INTRODUCCIÓN

La humanidad se encuentra inmersa en una nueva etapa histórica llamada globalización. La globalización fue en sus inicios un fenómeno eminentemente económico, pero hoy abarca todas las diferentes dimensiones que componen las relaciones humanas, así hoy se habla de la globalización de la educación, de la informática, de las comunicaciones, del comercio, de la industria, en pocas palabras estamos en la “globalización de la cultura”¹.

Este momento histórico por el que estamos atravesando pone de manifiesto dos realidades de la condición social humana. En primer lugar podemos resaltar que el hombre –entiéndase país, pueblo, sociedad– se ha dado cuenta de la necesidad que tiene de relacionarse con los demás para alcanzar su propia realización. Por otro lado, resulta casi innegable el enriquecimiento de las culturas que se puede lograr en el marco de las nuevas relaciones que exige la globalización² y este es precisamente uno de los principales problemas que aquí se abordarán: el contacto entre dos nuevas culturas no debe estar precedida por estereotipos ni imposiciones, sino por una apertura y disposición a aportar, a recibir y a respetar las diferencias.

La globalización, al igual que otros fenómenos humanos –capitalismo, socialismo, liberalismo– puede presentar aspectos negativos para el crecimiento de los pueblos si únicamente se centran en aspectos económicos o financieros o aspectos positivos, si se busca un beneficio común dentro un marco humanista y humanizador, primeramente. Por ejemplo, la globalización puede presentar una nueva forma de dominio, donde los países llamados industrializados imponen sus políticas y normas a los países desindustrializados; otro aspecto negativo de la globalización -que para los objetivos que se desplegarán a lo largo del presente trabajo es el más importante- es que esta repercute en el campo socio cultural, donde una desentendida homogeneización de las culturas, llevaría a la pérdida de los valores característicos de cada pueblo.

¹ cfr. *Evangelizando la Cultura Global: La necesidad de una nueva cooperación entre los creyentes de América del Norte y Latinoamérica*. <http://www.aciprensa.com/schott.htm>.

² cfr. ídem.

Bajo el contexto mundial antes esbozado y ante una profunda preocupación por los problemas de índole social –especialmente en el aspecto laboral presentados en éstos últimos años en el Estado de Jalisco– que puede traer consigo este nuevo fenómeno de la globalización, surgió la inquietud de desarrollar un trabajo de investigación como propuesta de tesis relacionada con los valores del mexicano y su impacto en la vida laboral.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, en el primer apartado de la investigación se hablará, en primer lugar, de la mexicanidad, o más propiamente dicho: “el mexicano”. Su forma de ser, y de sentir y ver la vida, yendo más allá de un estereotipo preconcebido, buscándolo en su historia, en su literatura, en su mercado, en su música y en su religión. No se buscará hablar del mexicano del sur, ni del mexicano del norte o del centro, sino del mexicano que nos podemos encontrar desde la península de Baja California, hasta la península de Yucatán.

El desarrollo natural del primer capítulo comenzará por hablar de los valores fundamentales del mexicano -el desarrollo histórico- abarcando desde el pensamiento precolombino, pasando por la etapa del México colonial y del México independiente -que no puede negar sus raíces españolas ya que son la génesis de su filosofía-; y para finalizar este primer apartado se hablará brevemente de la cosmovisión del pueblo estadounidense, haciendo una comparación de algunos aspectos históricos que puedan tener ambos pueblos, con lo cual se buscará resaltar la diferente forma de ser y de estar en la realidad que hay entre los mexicanos y estadounidense.

En el segundo capítulo de este trabajo de investigación se comenzará explicando las ventajas competitivas del Estado de Jalisco para albergar en su territorio el llamado Valle del Silicio Mexicano, y se presentarán los principales indicadores laborales de la industria electrónica instaladas en el Valle del Silicio, en Jalisco. En los últimos puntos de este capítulo se hará una breve presentación de la empresa electrónica Flextronics International, en la cual se realizó el estudio

para determinar los valores del mexicano en el ámbito laboral, para después compararlos con los valores que promueven en esas empresas y ver qué es lo que beneficia más, tanto a los trabajadores como a las empresas estadounidenses del Valle del Silicio.

En su totalidad el capítulo tres estará dedicado a la encuesta que se hizo en Flextronics International, dicha encuesta fue elaborada especialmente para aplicarla entre el personal de la empresa que labora en el área de manufactura.

Para el diseño de la encuesta nos basamos en la teoría del Dr. Enrique Moreno -autor del libro: Las dos Américas– de las cuatro dimensiones de la cultura humana. Como es lógico en este capítulo se explicará la metodología que se siguió, desde la determinación de la muestra, hasta su aplicación.

En los últimos puntos de esta sección se desarrollará el análisis y la interpretación de la información obtenida.

Para terminar este trabajo de investigación en el cuarto capítulo se expondrá la importancia de reforzar los valores culturales propios del pueblo mexicano.

El tema final de este trabajo será demostrar la aplicación, alcance y beneficios que pueden obtener las empresas estadounidenses al basar sus esquemas de gestión del factor humano en cuatro de los valores fundamentales del mexicano.

Antes de comenzar con el tema, es conveniente aclarar que no se abordará al mexicano como un ser especial, con una forma de ser que se pueda calificar como buena o como mala, sino simplemente como un pueblo que tiene el derecho y la obligación de cumplir su destino en el largo camino de la humanidad. En un mundo en el que el objetivo a alcanzar es “el desarrollo integral mediante la promoción de *todos los hombres y de todo el hombre*” (cfr. *Populorum progressio*, 14)³.

³ *Discurso del papa Juan Pablo II ante la Academia Pontificia de Ciencias Sociales con motivo de su tercera sesión plenaria del 22 al 26 de abril de 1997, en ciudad del Vaticano.*

**CAPÍTULO I: CULTURA MEXICANA Y CULTURA
NORTEAMERICANA: BREVE COMPARACIÓN DE CADA
COSMOVISIÓN**

1.1 DETERMINAR LOS PRINCIPALES VALORES DE LA CULTURA MEXICANA QUE INCIDEN DENTRO DEL ENTORNO LABORAL

Antes de comenzar a hablar acerca de los valores culturales de un país determinado, resulta necesario primero definir a que se llama cultura y en segundo lugar fundamentar la existencia real de la misma.

En términos generales se entiende por cultura el conjunto de experiencias que vive en común una determinada sociedad y que a lo largo del tiempo van conformando: la memoria de los pueblos, creencias, costumbres, valores, y una forma de ser y de ver la vida.

Ahora bien, siguiendo a Enrique Moreno se puede ver en el lenguaje la base más clara de estas vivencias en común; ya que éste no es más que la resultante de la estructuración de experiencias elementales vividas en comunidad, que son captadas por cada uno de los miembros de forma similar y que van conformando imágenes y conceptos compartidos y aceptados por consenso, dando como fruto un lenguaje colectivo y forjando una mentalidad colectiva o una cultura.⁴

Dentro de la cultura de los pueblos existen unos elementos básicos que van conformando la estructura de los intereses de esa comunidad: los valores.

Los valores son la explicación o justificación de los actos concientes y repetitivos de las personas pero tienen que ser hábitos buenos para que se conviertan en virtudes, y que son la consecuencia de un proceso educativo de la persona; como dice David Isaacs que se "...tienen que aprender a vivir las virtudes con intensidad y a profundizar en cuales son los motivos más importante para esforzarse a adquirirlas. Para ello necesitan contar con unos criterios."⁵

Si se quiere hablar del valor que predomina dentro de un mismo ámbito social, como, en general un pueblo, se debe comenzar haciendo referencia a ciertos elementos importantes, ya que hablar de los valores que son característicos en determinado pueblo o cultura es remontarse a toda una

⁴ cfr. MORENO, Enrique. *Las dos Américas*, p. 25,26 y 27

⁵ ISAACS, David. *La Educación de las Virtudes Humanas*, p. 87, 88

historia, costumbres, maneras de ser y de expresar ese ser, por esto mismo, se comenzará definiendo lo que se puede entender por valor.

Quizás a través de varios estudios y de varios trabajos de estudiosos se sabe que los valores se pueden identificar en todos y cada uno de los pueblos que existen en el planeta. Por algo, diversos autores les dan el nombre de valores "universales", o sea, accesibles a todo el mundo, vividos en todos los lugares de la tierra y practicados a través de toda la historia de la humanidad.

Valor según Gutiérrez Saenz es "el correlato objetivo de la intencionalidad humana"⁶

Ramón Xirau lo define como "una esencia, principalmente de orden moral, ya valiosa en sí, ya valiosa en cuanto se refiere a la persona humana".⁷

Yepes y Aranguren dicen que "los valores son criterios previos que uno tiene ya formados antes de actuar y de los que parte para elegir el fin, escoger unos u otros medios, etc. Se caracterizan porque valen por sí mismos: lo demás vale por referencia a ellos. Son aquello que nos dice lo que cada cosa significa para nosotros".⁸

Para efectos de este estudio se tomará en cuenta, por su sencillez, claridad, precisión y sentido esta última definición. Ahora bien, cabe hacer una aclaración a ésta definición: el hecho de decir que son criterios que valen para nosotros y que nos dicen lo que cada cosa representa para nosotros, no significa que sean algo subjetivo y que todas las cosas serán valiosas en la medida en la que el sujeto las catalogue de esa manera... se caería en un relativismo axiológico. Por el contrario, habrá que hacer énfasis en la frase que dice "lo demás vale por referencia a ellos", es decir, valen por sí mismos: de ahí que sean llamados "valores".

De igual manera será importante aclarar lo que se entenderá por valores laborales y por cultura laboral.

Valores organizacionales serán entendidos como aquellos elementos que toman relevada importancia en las organizaciones, criterios que la organización

⁶ GUTIÉRREZ, Raúl. *Introducción a la Filosofía*, p. 322

⁷ XIRAU, Ramón. *Introducción a la historia de la filosofía*, p. 545

promueve entre sus empleados con el fin de que sean vividos por los mismos, dentro y fuera de la empresa. También aquí se hará una aclaración más: no se tomarán en cuenta como valores aquellas ventajas competitivas que ofrece la empresa ni la cultura organizacional de la misma, sino únicamente este estudio se enfocará en aquellos aspectos organizacionales que conciernen a la ciencia axiológica.

Concluyendo con los términos a utilizar, se deberá entender por *cultura organizacional* los criterios básicos que comparten los miembros de una organización, y que son claves que definen su comportamiento dentro del trabajo. Podría decirse que se trata del tipo de filosofía institucional que vive la empresa en cuanto a sus valores y que son la resultante de la conjugación de la misión y la visión y que se traducen en políticas, normas y procedimientos que enmarcan las experiencias de la empresa en el transcurso del tiempo y se manifiestan en el comportamiento colectivo de sus miembros.

Antes de dar por terminada esta breve presentación se debe recalcar el enfoque axiológico del que se va a impregnar todo el estudio, es decir que todos los términos anteriormente mencionados deben ser vistos desde una perspectiva de la teoría de los valores morales.

Ahora corresponde plantear la primera interrogante y establecer los postulados que darán respuesta a la misma.

¿Cuáles son los valores más representativos de la cultura mexicana? De entre todos ellos, ¿con cuáles se le identifica más al mexicano?

Agustín Basave en su libro *Vocación y Estilo de México* habla acerca de los rasgos característicos y permanentes en la cultura mexicana y entre ellos menciona cuatro elementos básicos que nos caracterizan:

La religiosidad que hace que el mexicano matice de un sentido profundo a todo lo que le rodea, percibiendo en la realidad el sentido trascendente de la propia vida; el amor por la belleza plasmado en todo su folklore: música, canciones, vestidos, colorido, bailes, fiestas y artesanías que brota desde el fondo de su alma; otro rasgo característico es el barroquismo: multitud de formas y

⁸ YEPES, Ricardo y ARANGUREN, Javier. *Fundamentos de Antropología un ideal de la excelencia*

adornos que expresan lo que el mexicano lleva por dentro y cómo ve la vida; y el último rasgo es el sentido del humor, muy conocido por no dejar escapar ni el más profundo desastre ni personal, ni mucho menos colectivo.⁹

Ahora bien, entre estos cuatro rasgos ¿A cuál lo podríamos catalogar como estrictamente un valor?, ¿cuál de éstos vale por sí mismo?

1.1.1 LA RELIGIOSIDAD

Ciertamente todos, pero no ha sido casualidad que este autor mencione en primer lugar la religiosidad ni que dedique un capítulo entero de su libro para hablar de la conquista espiritual de México y del fenómeno religioso en México y la religiosidad. Por otro lado de éstos cuatro rasgos se puede afirmar que el único que es propiamente esencial al ser humano en cuanto a su naturaleza y a las facultades de su alma es el fenómeno de la religiosidad, ya que se ha presentado en todas las culturas y a lo largo de todos los tiempos. Todos los demás rasgos son meramente accidentales que se han presentado en nuestra cultura debido a diversos factores que no le son esenciales al hombre, es decir, que no le son indispensables a su ser ni que los exige su inteligencia ni su voluntad.

De igual manera menciona este mismo autor que toda persona tiene una dimensión religiosa, pero el mexicano, sobre todo, tiene conciencia de que la tiene y la vivifica en su oración. El mexicano manifiesta un realismo sorprendente porque deja que su religión toque sus más profundas raíces humanas: raíces del ser, del conocer, del existir y del modo en que existe. Por eso, el mexicano del pueblo puede ver en la religión a Dios como alguien cercano y perfecto, de quien posee el ser y cuya existencia es absolutamente necesaria.

Se puede afirmar que México es un pueblo con una religiosidad tan profunda que pocos pueblos en la tierra le pueden igualar.

Se podrían plantear objeciones tales como el afirmar que más que una religión, lo que vive el pueblo mexicano son una serie de supersticiones, puras creencias ignorantes: un sincretismo religioso basado en parte en el catolicismo y

mezclado con antiguas creencias de los indígenas que no se desarraigaron por completo. Ciertamente existe eso en un sector un tanto reducido de la población, el mismo Basave lo comenta, sin embargo el mexicano se muestra abierto a una vivencia religiosa, claro está, sin dejar de manifestar en ello un intenso sentimiento que lo da a conocer a través de ritos, procesiones, novenas, rezos a santos, etc.

El catolicismo vivido por el mexicano “es un catolicismo superficial en cuanto a conocimiento de teología dogmática, teología moral y de liturgia. Pero es un catolicismo profundo en su vivencia religiosa, en su fe, en su esperanza y en su caridad. El católico mexicano no sabrá, como el católico alemán, qué significan las procesiones en el dogma de la Santísima Trinidad. Pero su sentido de la religión con la unión de la divinidad no puede extirpárselo ningún gobierno, por revolucionario que sea.”¹⁰

Existe una cuestión más a refutar, que al igual que la anterior Basave la comenta en su libro *Vocación y estilo de México* y la cual se menciona para mostrar de otra forma por qué la religión como valor principal. Actualmente existe mucha gente que se dice atea o se ha cambiado de religión. Eso es absolutamente cierto, pero la mayor parte de esa gente “atea” no es precisamente que no crea en nada, sino que no practica la religión como debe hacerse, sin embargo sigue teniendo conciencia de la existencia de un Ser Trascendente (llámesele como quiera).

Tratando de ahondar un poco más en estas dos objeciones, podemos tomar la división que hace Enrique Moreno en su libro “Las dos Américas” de las vivencias colectivas (cultura) dentro de la dimensión teórica: *la metafísica, la teológica y la mística*, donde la metafísica, es la contemplación de la realidad hecha por el hombre para encontrar la verdad con sus propias potencias, la teología es aquella en la que por medio de una revelación divina hecha a profetas o elegidos, se confirman las verdades metafísicas y nos son dadas verdades inaccesibles para la razón, y el misticismo es rebasar el pensamiento y expresar la realidad con una riqueza simbólica y gozar de ella con mayor plenitud. En base a esto y para concretar lo dicho en los párrafos anteriores, concluiremos que en la

⁹ cfr. BASAVE, Agustín. *Vocación y Estilo de México*, p. 121-122

religiosidad del mexicano se puede observar una rica manifestación de lo teológico y lo místico y poca profundidad en lo metafísico.

El hombre mexicano vive un guadalupanismo intenso y junto con ello sabe que su religión es revelada, por lo que todas las demás cosas que carecen de origen divino no son tan trascendentales como su religión.

“Falta una verdadera comprensión de la doctrina cristiana en el pueblo, pero no falta el contacto con su contenido espiritual, en sus partes esenciales. Mientras Europa ha perdido la noción del pecado, en México –como en América Latina– está aun viva esa noción del pecado, la línea entre lo bueno y lo malo que no puede devorar ninguna psicología.”¹¹

Además, por ser la religiosidad un hecho que ha sido vivido por todos los pueblos y que, por lo tanto, no es ajeno a la cultura anglosajona, será el punto de partida en el que se pueda hacer una relación de valores. De esta manifestación del hombre compartida por todas las culturas a través de todos los tiempos, nos hablan diversos tratados de historia y otros de filosofía al comentarnos cómo existe una fuerte relación entre el mito, la poesía, la sabiduría, la filosofía y la religión mostrándonos de esta manera que el hecho religioso es algo connatural al hombre y que existe desde que existe el hombre mismo confundándose con otras distintas manifestaciones del alma.

Así lo comenta Antonio Ibarguengoitia en su *Suma Filosófica Mexicana*:

“Es comprensible que no siempre en la historia del pensamiento se haya tenido un concepto claro de lo que constituye la Filosofía. Ello se debe frecuentemente a que algunos conocimientos, que de suyo podrían constituir una filosofía, puesto que han sido adquiridos por el ejercicio espontáneo de la razón, se confunden con otros que pertenecen a distintos ámbitos del ser humano, como son: El Mito, la Poesía, la Sabiduría y la Religión, todos ellos afines a la filosofía.”¹²

Es decir, la religión misma es algo tan propio del hombre que surge por el ejercicio espontáneo de su razón.

¹⁰ ibidem., p. 397

¹¹ ibidem., p. 397, 398

¹² IBARGÜENGOITIA, Antonio. *Suma Filosófica Mexicana*, p. 23

Por otro lado, la religiosidad impregna toda la vida de las personas y le da un matiz especial a las costumbres y tradiciones de cada pueblo.

También esta explicación la da Ibargüengoitia cuando menciona que “conforme a esos distintos modos por los que el hombre se liga al Ser Supremo, surge una serie de conceptos del mismo Ser y diversos caminos de conducta que ha de seguir para su descubrimiento o reencuentro con Él.”¹³

Es decir que el hombre actúa en base a sus creencias y normas de conducta y por lo mismo la religión le impregna toda su forma de vida.

“La versión católica de nuestro pueblo, en contraste con la versión puritana incoada en la génesis de la norteamericanidad, ha sido y sigue siendo el fundamento más sólido de nuestra mexicanidad.”¹⁴

Hasta aquí nos hemos referido a la religiosidad como uno de los principales valores del mexicano que incide fuertemente en el ámbito laboral, mismo que ha sido catalogado como uno de los valores tradicionales, en unión con otros tantos tales como son “la cooperación, la ineficiencia, la emoción, el localismo o provincialismo, la religiosidad, el pesimismo, el fanatismo, la aceptación del mundo como es, la estabilidad y la artesanía, todos ellos orientados al bienestar de la comunidad más que al del individuo”.¹⁵

Cabe señalar que éstos valores contrastan con aquellos que señaló Max Weber como fundamentos del éxito del capitalismo que se basan en los principios del protestantismo: “el poder de la voluntad y la energía, la autosuficiencia moral, la autoexaminación, la autodisciplina y el autocontrol: todas manifestaciones de un individualismo sustentado en la creencia de que el destino personal es el resultado de una transacción privada entre el individuo y Dios mismo”.¹⁶

Lo anterior lleva a pensar en una cosmovisión claramente definida de las culturas en donde predomina la religión católica a diferencia de aquellas en donde se practica el protestantismo, lo cual se abordará con posterioridad.

¹³ ídem.

¹⁴ BASAVE, Agustín. op. cit. p. 759

¹⁵ ALDUNCIN Abitia, Enrique. *Los valores de los mexicanos*, p.63

1.1.2 LA FAMILIA EN EL MEXICANO

Otro valor fundamental que, indudablemente por su importancia incide en la vida laboral del mexicano es la familia. No es casualidad encontrar en el estudio axiológico hecho por Banamex, que una de las principales metas del mexicano es "*llevar una mejor vida familiar, así como educar a los hijos o ayudar a la familia.*"¹⁷ De cualquier forma en el mexicano se ve una clara preocupación por conservar la célula fundamental de la sociedad.

En la relación existente entre el mexicano y el trabajo no se puede encontrar una relación directa, debido a que el mexicano no ve en el trabajo un fin en sí mismo, es decir el mexicano común no encuentra sus principales motivaciones en el *hacer*. Ciertamente al mexicano le cuesta más trabajo que a los anglosajones enfrentarse a una realidad concreta externa, pero por el contrario el mexicano se encuentra mejor adaptado que su contra parte anglosajón para crear y modificar la realidad interna e inacabada de las relaciones interpersonales.

En este punto se encuentra la justificación de la dimensión estética del mexicano -de la que habla Enrique Moreno en su libro "Las dos Américas"- el mexicano tiene una riqueza vivencial emotiva.

Con ello se puede sostener que las relaciones interpersonales en el mexicano tienen un valor por sí mismo y que por lo tanto de una u otra forma afecta a los otros aspectos de su vida, como lo es la dimensión práctica del *hacer*.

Ahora bien, ya se ha hablado del valor que tiene la dimensión de las relaciones interpersonales para el mexicano, pero cómo se relaciona esta dimensión con el valor de la familia. Al respecto se podría decir que es en el seno familiar donde el individuo desde pequeño aprende las normas de la convivencia social, así como sus responsabilidades, pero sobre todo, es dentro de la familia donde se va formando la personalidad del individuo desde la infancia y donde aprende los valores culturales.

Además, durante mucho tiempo se ha manejado como un hecho la aseveración de que el mexicano tiene un complejo de inferioridad, pero como

¹⁶ ibidem., p.62-63

sostiene Rogelio Díaz Guerrero en su libro *Psicología del Mexicano* no es que el mexicano tenga un complejo de inferioridad, sino que el mexicano no alcanza a valorar en su totalidad el valor del individuo, sino que el mexicano se valora en cuanto que es miembro de una familia: "Así pues, lo que sucede es que Juan o Pedro, como personas aisladas, son poco importantes, como miembros de la familia Rodríguez o González, son importantes."¹⁸. Al respecto comenta Agustín Basave: "Los mexicanos no somos inferiores no nos sentimos inferiores, simplemente padecemos una inseguridad que proviene de los sucesos de nuestra historia y de los hechos de nuestra vida social. ...la vida en México es insegura ¿qué de extraño tiene que el mexicano sea inseguro? Pero una cosa es la inseguridad y otra cosa es la inferioridad."¹⁹

Se podría concluir que lo que motiva al mexicano a la acción en muchas ocasiones es su preocupación por la familia, es decir, las responsabilidades que tenga para con ésta.

1.1.3 EL TRABAJO COMO VALOR SUBORDINADO EN EL MEXICANO

Como se mencionó anteriormente el mexicano promedio no ve al trabajo como un fin en sí mismo, no por ello deja de ser concepto importante para él, ya que lo concibe como medio indispensable para sacar adelante otros valores que si son para el mexicano valores per se.

Esto se puede ver en la encuesta realizada por el Fomento Cultural Banamex en donde se habla de que existe un consenso en las cinco principales metas del mexicano: "llevar una mejor vida familiar, mejores oportunidades para los hijos, realizarme en el trabajo, vivir tranquilo y tener éxito en mi profesión"²⁰.

Los dos primeros de estos valores se relacionan directamente con la familia, la tercera y quinta meta forzosamente se enfocan al trabajo, mientras tanto la segunda y la cuarta se pueden considerar dirigidos tanto a la familia como al trabajo.

¹⁷ ibidem., p. 142

¹⁸ DÍAZ-GUERRERO, Rogelio. *Psicología del Mexicano*, p. 15

¹⁹ BASAVE, Agustín. op. cit. p. 203

En esta misma investigación se puede observar también como motivadores del mexicano para el trabajo los siguientes: “mantener a la familia, tener dinero, satisfacer aspiraciones, educar a los hijos y como medio de vida para comer y vivir”.²¹

Antes de continuar con este trabajo resulta obligatorio tocar el mito del trabajo en el mexicano. Mucho se maneja y en ocasiones se da por hecho que al mexicano no le gusta trabajar.

Dentro de la imaginación popular mexicana se han elaborado frases como: *que tan malo es el trabajo, que hasta te pagan por hacerlo*. Pero como dice Rogelio Díaz que “No hay que olvidar que el mexicano tiene un gran sentido del humor y que además es posible que con esta serie de expresiones se refiera a los aspectos más difíciles del trabajo, como creo que es muchas veces el hecho de que el mexicano cuando trabaja es raras veces comprendido”²².

Este último punto encierra el punto central de este trabajo de investigación, ya que por un lado se busca mostrar a un mexicano que gusta de trabajar y por otro lado demostrar la importancia de entender al mexicano y sus motivaciones para el trabajo.

1.1.4 LA ESTÉTICA UNA FORMA DE VIDA EN EL MEXICANO

Para este estudio se tomará la palabra estética en su significado etimológico que se deriva del vocablo griego *aistesis* que significa sentimiento, definición que se adapta perfectamente a la intención de estos párrafos.

“En la dimensión estética lo importante es la sensibilidad, no sólo la belleza, también el sentimiento. En las vivencias estéticas entran el gusto, el placer, la sensibilidad y todo lo relacionado con el sentimiento: amar, odiar, sufrir, apreciar. Estas vivencias se relacionan también con la parte biológica del ser humano y se manifiestan a través del gusto o disgusto, amor y odio, compasión y

²⁰ ALDUNCIN, Abitia Enrique. op. cit. p. 142.

²¹ ibidem., p. 241, 246.

²² DIAZ-GUERRERO, Rogelio. op. cit. p. 52

desprecio... En los ritos, ceremonias y fiestas, el valor es emotivo, sentimental. Son de orden estético los placeres, los goces, el arte, la felicidad, el paraíso...".²³

El pueblo mexicano se desenvuelve en un diario entretejer de sentimientos, que enriquecen profundamente sus manifestaciones religiosas, cívicas, artísticas. Esto se puede apreciar en una complicada elaboración de la actitud del mexicano al momento de relacionarse con los demás, siempre cuidando la forma para evitar la posibilidad de herir al otro en sus sentimientos.

Otro ejemplo se puede vislumbrar en el tradicional "Grito de Independencia", que en ningún otro país del orbe el pueblo se reuniría en su plaza cívica para escuchar al presidente de la nación revivir el Grito de Dolores. Sin ninguna otra razón que vivir un sentimiento, una emoción única del pueblo mexicano. También lo destacan el gran número de festividades religiosas que enriquecen nuestra cultura o el arrastre que tiene aun Pedro Infante entre el pueblo mexicano, un personaje que se hizo leyenda, no por los valores que transmitía, sino por el contrario, por el sentir de un pueblo que personificaba en cada uno de los papeles que representaba.

Pero cómo relacionar la estética del mexicano con el trabajo. El trabajador mexicano en muchas ocasiones es poco entendido: no se entienden sus motivaciones, sus conflictos, ni sus problemas, por lo que es fácilmente herido y lastimado. El empresario de México debería de poner más atención a las cuestiones de la forma y el trato hacia sus empleados, como por ejemplo, Rogelio Díaz menciona que el mexicano no se preocupa en demasía por su salud, pero si el patrón hace acciones en pro de la seguridad y la salud del trabajador, éste se sentirá importante y valorado por su patrón²⁴.

1.2 EVOLUCIÓN FILOSÓFICA DE MÉXICO

Existen varias fuentes de las cuales es posible descubrir la evolución que ha tenido el pensamiento filosófico y la manera tan directa en la que se

²³ BOLIO, y Arciniega Ernesto. *Identidad. Itzmo*, p. 31

²⁴ cfr. DIAZ-GUERRERO, Rogelio. op. cit. p. 52

relacionaba con la religión durante alguna época, y más tarde, la forma como se les quiso divorciar a ambas a fin de querer hacer un país secularizado.

Dichas fuentes son las siguientes²⁵:

- Época Prehispánica: Códices indígenas, relatos, poemas, obras de arte y códices mixtos.
- Siglos XVI y XVII: Los libros escritos en la Nueva España por los frailes y misioneros que habían fundado varios centros educativos y que enseñaban la filosofía dada en Europa, aunque varios de éstos escritos están en latín .
- Siglo XVIII: Encontramos que en las universidades había una gran inquietud por el pensamiento cartesiano, al mismo tiempo que los jesuitas expulsados de la Nueva España se dedican a escribir varios libros que dan a conocer el pensamiento filosófico predominante en México.
- Siglo XIX: Existe poca producción filosófica en el sentido estricto ya que, desde 1821 hasta 1910, el país pasó por una tremenda etapa de cambios ideológicos, políticos y sociales, por lo cual es difícil deslindar los autores únicamente filosóficos de los políticos y sociólogos.
- Siglo XX: Podemos encontrar un desarrollo más rápido de esta ciencia gracias a la reinstalación de la Universidad Nacional de México.

A fin de exponer con una mayor claridad los elementos que se han dado a través de la historia y que han propiciado la unión o separación de la filosofía y la religión como parte fundamental de la cosmovisión del pueblo mexicano, será de utilidad mencionar cinco características que se han presentado únicamente en esta tierra como una manera muy peculiar de vivir éstos dos aspectos. Éstas características son²⁶:

- *Trasplante*: Consistió en la manera como se trajo la filosofía europea a América y la forma que ésta tomó al implantarse en situaciones culturales, políticas y sociales diferentes. Es decir, no deja de ser filosofía occidental pero forma una amalgama con la situación concreta de México en esos momentos.

²⁵ cfr. IBARGÜENGOITIA, Antonio. op. cit. p. 42-52

²⁶ cfr. ídem.

- *Imitación*: Se da en el momento en el que se buscan soluciones a problemas concretos del mexicano recurriendo a soluciones que han dado resultado en otros lugares y que por lo tanto su problemática no es igual a la nuestra. Es decir, se hace una copia fiel del pensamiento occidental.

- *Asimilación*: Este tipo de pensamiento se dio cuando comienza a haber nuevas inquietudes en el mundo novohispánico y se intenta hacer una fusión del pensamiento escolástico y el pensamiento moderno predominante en Europa, cuyos principales exponentes fueron Descartes y Bacon.

- *Trasterramiento*: Esta forma de pensamiento se da en este siglo cuando un grupo de intelectuales europeos (y en especial, españoles) deja su patria debido a conflictos internos y vienen a desarrollar su obra aquí en México. Esto fomenta la diversidad de temas filosóficos que comienzan a tratarse en este país. No es la misma actitud de los trasplantados, sino que es aquí donde ellos comienzan a trabajar sobre sus teorías intelectuales.

- *Originalidad*: En México se presenta principalmente en dos etapas de la historia: en la época prehispánica, donde el hombre náhuatl trató de encontrar una explicación a los problemas universales de todo ser humano y que se dio de manera aislada sin recibir influencia alguna de otros sistemas de pensamiento (aunque muchos autores no comparten la idea de que era filosofía); y la otra etapa corresponde al pensamiento de José Vasconcelos que buscó encontrar la particularidad de la problemática mexicana e hispanoamericana.

1.2.1 México en la época prehispánica

Una de las principales controversias al hablar de filosofía azteca es la de si existió ésta en el estricto sentido de la palabra o si no se le puede catalogar como filosofía²⁷.

Que hubo fuertes manifestaciones culturales antes de la llegada de los españoles a México, eso nadie lo duda, pero el problema radica en poder afirmar si existió una filosofía propiamente dicha o si solo se quedó en mitos, poesía y

²⁷ cfr. ibidem., p. 67

religión. Sea de la manera que sea, para fines de este estudio no es estrictamente indispensable establecer la división real entre lo que fue filosofía y lo que fue religión, ya que de todos modos ésta información nos remite a la existencia del planteamiento que el hombre náhuatl se hace respecto a su propia existencia.

Al hablar de cultura náhuatl no es posible pasar por alto la riqueza de sus producciones literarias que reflejan el sentir del pueblo con respecto a las interrogaciones que desde siempre se ha planteado el hombre cuando se encuentra con que tiene resueltas sus necesidades básicas.

Para responder a éstas cuestiones hay que tomar en cuenta dos cosas: ciertamente la vida de este pueblo estaba fuertemente impregnada del sentimiento religioso, pero también hubo un grupo de hombres, los *tlamatinime* (identificados por fray Bernardino de Sahagún como los filósofos)²⁸ que llegaron a plantearse la problemática del ser basados en la razón. Otra característica muy peculiar de este pueblo es que sus conocimientos no se adjudican a una persona en especial, sino que es toda una tradición transmitida oralmente de generación en generación.

Dentro de lo que corresponde a la filosofía náhuatl se pueden apreciar “corrientes ideológicas” mismas que se dieron en el mundo occidental, como *el epicureísmo* (filosofía práctica, no teórica e identificación de la felicidad con el placer); *el estoicismo* (imperturbabilidad ante el dolor, felicidad consistente en virtudes); y *el escepticismo* (mantenerse sin juicio ante cualquier situación, sin opinión y sin inclinación porque cada cosa puede ser o no ser verdadera, por lo tanto se niega el principio de no-contradicción).

Ciertamente se trata de un pueblo politeísta, pero este pueblo tiene conciencia de un dios supremo al que, mediante la poesía, le otorgan diversos atributos como los que los griegos descubrieron en el ser supremo: dador de la vida, eterno, invisible, omnipresente, dueño del tiempo, y le llaman *Ometéotl*²⁹.

En lo que corresponde a la ética vivida por el pueblo náhuatl, se conoce que fueron capaces de llegar a descubrir una ley moral natural y que se enfrentaron al problema de la libertad, creyendo ellos que no existe el libre

²⁸ cfr. *ibidem.*, p. 68

albedrío porque todo está predeterminado por el ser supremo, así que, si buscan vivir la virtud es solo por agradar a los demás y no por alguna recompensa eterna. En este aspecto de su vida es posible contemplar un excesivo apego a la forma aún sin que exista un fondo de por medio, es decir, buscaban agradar y quedar bien con los demás aunque eso no fuera a perjudicar o beneficiar de algún modo a su destino personal³⁰.

1.2.2 Filosofía en la Nueva España durante el siglo XVI

La llegada de los españoles provocó serios conflictos ideológicos, culturales y sociales que aparentemente se mantenían controlados mediante las armas, pero cuando surgía un conflicto mayor, éste no podía ser resuelto más que por los profesores de las universidades de España, y esto provocaba una considerable pérdida de tiempo para aquellos que de alguna u otra forma eran responsables de dirigir la colonia; así que para 1551 se otorgó el permiso de fundar la Real y Pontificia Universidad de México que trajo consigo el desplazamiento de una gran cantidad de filósofos escolásticos de España a éstas tierras³¹.

El primer problema al que se enfrentaron dichos pensadores fue el determinar si los aborígenes de estas tierras americanas eran seres humanos con capacidad de raciocinio o si carecían de ella, hay que tener en cuenta que la mentalidad del hombre europeo de esa época tenía como base las Sagradas Escrituras, así que no podía haber otra forma de existencia en la tierra que la que narra el Génesis, surgiendo la humanidad de una pareja, y al observar diferencias radicales tanto físicas como culturales del europeo con el indígena, los llevó a plantearse esta interrogante.

Frente a este problema, los filósofos escolásticos tomaron tres caminos:

1. Que el hombre americano era un ser que estaba en medio del hombre y del animal.

²⁹ cfr. *ibidem.*, p. 70-72

³⁰ cfr. *idem.*

³¹ cfr. *ibidem.*, p. 82

2. Que los aborígenes son personas racionales pero que necesitan ser guiados por otros para encontrar su función dentro de la sociedad.

3. Que los indígenas no sólo son esencialmente iguales a los europeos sino también en todas sus características por lo que deben gozar de los mismos derechos y obligaciones que los occidentales. En este pensamiento influyó el padre Francisco de Vitoria, fundador del Derecho Internacional.

De todas estas teorías se optó por la tercera. Junto con esto e impulsados por la bula *Sublimi Deus*, los misioneros españoles comenzaron con la evangelización, además de otorgarse la igualdad de los derechos de los europeos con los aborígenes de América, teniendo aún éstos últimos cierta protección moral³².

1.2.3 La Escolástica en México (siglos XVII y XVIII)

Gracias a la existencia de la Real y Pontificia Universidad de México (1553) los estudios filosóficos fueron bien recibidos en estas nuevas tierras debido a que la filosofía constituía una forma elemental de educación en aquella época³³.

Por esos tiempos en Europa se dieron varias corrientes dentro de la misma escolástica, que se basa en una filosofía aristotélica depurada y enriquecida por los Padres de la Iglesia.

Así, a principios del siglo XVII surge en Europa la filosofía Moderna con Descartes, al mismo tiempo que se da el problema del protestantismo y que todo esto provocó un cambio de mentalidad en las universidades europeas.

Cabe señalar que, a diferencia del resto del Viejo Continente, España se mantuvo firme en la filosofía escolástica, no sin existir diversas tendencias dentro de la misma, como los que seguían el pensamiento de Sto. Tomás de Aquino, de Juan Duns Escoto o del padre Francisco Suárez³⁴.

Así, mientras comenzaba la decadencia de esta corriente en el resto del continente, en España permanecía con opulencia. Esto, aunado a la

³² cfr. *ibidem.*, p. 84-87

³³ cfr. DEZZA, Paolo. *Introducción a la Filosofía Mexicana*, p. 15

³⁴ cfr. IBARGÜENGOITIA, Antonio. *op. cit.* p. 97

responsabilidad que tenía este país de cristianizar los nuevos territorios hizo que, en México, la escolástica prevaleciera desde 1553 hasta la segunda mitad del siglo XVIII³⁵.

Estas razones, junto con intereses políticos, impidieron la entrada de otras formas nuevas de pensamiento que se estaban divulgando gracias a la imprenta.

Entre los escolásticos con mayor renombre que trabajaron en la Nueva España encontramos a:

- Fray Juan de Zumárraga (1468-1548), primer obispo de México, seguidor del pensamiento de Erasmo.

- Fray Alonso de la Vera Cruz (1504-1584), que dio clases de filosofía y teología en la Universidad de México, además de dedicarse a la evangelización y escribir cuatro libros de filosofía con el fin de ser claro y sencillo en la didáctica de esta ciencia para hacerla más comprensible a los estudiantes. Fue él quien introdujo la filosofía aristotélica en la Nueva España.

- Diego de Basalencque (1577-1651), tiene tratados sobre filosofía, derecho, historia, gramática, teología, moral y mística.

1.2.4 Desarrollo de la filosofía Moderna en México (finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX)

El pensamiento Moderno dentro de la filosofía inició en Europa con René Descartes (1596-1650).

Dicha cosmovisión difiere de la escolástica ya que da una visión antropocéntrica, debido a que, en materia de epistemología parte del pensamiento para llegar al ser (intentando subjetivar la realidad), en ves de partir del ser para llegar al pensar. Con su "cogito ergo sum", Descartes pretende ir conociendo la realidad a partir del razonamiento del sujeto por lo que cae en un subjetivismo. Además pretende aplicar el método matemático (inductivo) al estudio de la filosofía, oponiéndose también en esto a la escolástica que usa el método deductivo.

³⁵ cfr. ibidem., p. 98,99

Por dichas razones el pensamiento moderno fue causa de uno de los principales conflictos intelectuales de esa época: habrá que hacer hincapié en que la escolástica era una filosofía considerada como una escuela rígida, que había imperado durante toda la Edad Media en un ambiente en el que el mundo se encontraba sumergido en una serie de creencias que se pueden catalogar de “oscuras”, mezclándose en la población la religión con la superstición, además de estar reservado el conocimiento sólo para aquellos que se encontraban en los conventos.

Desde su configuración léxica, el Modernismo buscaba ser una expresión que denotara todo lo actual , lo de “ahora”, y al enfocarse a la actualidad se buscaba desechar todo lo anterior. El hombre se encontraba envuelto en todos los recientes descubrimientos (nuevas tierras, nuevos mercados, nuevas materias primas, nuevos inventos...) y cree tener la suficiente capacidad de poder resolver los problemas de su propia existencia sin paradigmas preestablecidos. Esto conduce a la humanidad a un rechazo de la fe y a un predominio de la razón porque la realidad está reducida al hombre y centrada en él. Esto desembocó mas adelante en un individualismo, que se vierte en un anarquismo y en un colectivismo que conduce directamente al socialismo.

En la Nueva España, aún sin repercutir este tipo de pensamiento en toda su magnitud, destacaron tres personajes que se vieron influenciados por los escritos venidos de Europa que lograban pasar la censura hecha por las autoridades. Éstos personajes son³⁶:

1. Carlos Sigüenza y Góngora (1645-1700), partidario de separar el estudio de las ciencias naturales del de la filosofía. Fue, además de filósofo, poeta, historiador, astrónomo y escribió sobre el cometa de 1680.
2. Sor Juana Inés de la Cruz (1651-1695), fue autodidacta, mujer de gran inteligencia. Coincidió con Descartes al reafirmar la importancia que tiene la intuición en el conocimiento humano.

³⁶ cfr. ibidem., p. 120-124

3. Juan José Eguiara y Eguren (1706-1763), dentro del pensamiento moderno en México destaca la tendencia de defender e investigar acerca del mundo prehispánico, teniendo gran influencia en ésta área dicho personaje.

En la Nueva España surgió un movimiento iniciado por los jesuitas que pretendían modificar los planes de estudio de la filosofía en sus colegios. Este grupo de intelectuales buscaban³⁷:

1. Un acoplamiento de ideas, tratando de eliminar lo menos útil y más superfluo de la filosofía escolástica, uniendo a ello todos los beneficios que se descubrían en el cartesianismo
2. Además pretendían que el estudio de Aristóteles fuera a sus obras directas sin tener que pasar por opiniones e interpretaciones de diferentes comentaristas
3. Valorar la cultura prehispánica
4. Separar el estudio de las ciencias naturales del de la filosofía para aplicar a cada ciencia su método correspondiente.

Cuando este grupo de intelectuales jesuitas comenzaba a enfatizar su obra con reformas en sus colegios se dió el decreto de expulsión de su orden de las colonias españolas el 27 de julio de 1767.

Así, aunque fue lejos de su patria, éstos hombres contribuyeron a dar a conocer el desarrollo intelectual que se estaba forjando en América. Cabe señalar que todos éstos intelectuales se arriesgaron por oponerse al pensamiento preponderante en todo el ambiente eclesiástico.

Una vez que fueron expulsados los jesuitas, continuó un movimiento intelectual que resultó terminar en una oposición y rechazo completo contra la filosofía escolástica. Este movimiento viene a impregnar los diversos aspectos de la vida en la Nueva España comenzando a forjar las ideas de independencia de la metrópoli española.

³⁷ cfr. ibidem., p. 125

1.2.5 Filosofía en el siglo XIX: el Liberalismo

Este siglo en México es caracterizado por una gran inestabilidad debido a la recién obtenida independencia. De aquí que surjan dos tendencias, ambas enfocadas a los problemas sociales predominantes, pero completamente opuestas en su forma de resolverlos: los llamados conservadores, que buscaban continuar con un régimen parecido al de la época colonial y apoyando un pensamiento escolástico; y los llamados liberales que buscaban la fundación de una república (inspirados sobre todo en el ejemplo de los Estados Unidos de Norteamérica) y basados en una nueva corriente filosófica derivada del cartesianismo, que había influido en grado superlativo a finales del siglo XVIII en Europa, con los enciclopedistas franceses, Voltaire, Montesquieu y Rousseau³⁸.

Todos éstos pensadores franceses sostenían la existencia de los derechos naturales e inalienables, propugnando por ello la limitación de los poderes del Estado, la soberanía del pueblo, la tolerancia religiosa y junto con esto un marcado anticatolicismo al igual que defendían el llamado naturalismo (considerando que todo lo espontáneo es natural en el hombre y por ello es bueno)³⁹.

Posterior al pensamiento cartesiano, surgen varias corrientes que se inspiran en la objetivación de la subjetividad humana: inmanentismo, idealismo, materialismo, existencialismo, positivismo... todas ellas también influyeron en mayor o menor grado en los pensadores de nuestro país.

Aquí en México, recién obtenida la independencia se preponderaba todo pensamiento que se opusiera al régimen seguido durante tres siglos anteriores. Esto se reflejó en un rechazo a todo lo que sonaba a hispano y con ello a catolicismo.

Así, no se puede hablar propiamente de una filosofía pura que preponderara en esa época, sino que la filosofía se encontraba mezclada con

³⁸ cfr. ibidem., p. 143,144

³⁹ cfr. ibidem., p. 145

política, derecho y sociología, entre otras. El pensamiento liberal tenía, aquí en México, bien establecidos sus objetivos⁴⁰:

1. Rechazo a las monarquías
2. Establecimiento de Estados republicanos
3. El laicismo en la educación
4. Secularización de los servicios de salud que tenía la Iglesia
5. Nacionalización de los bienes del clero.

1.2.6 El Positivismo

Esta corriente filosófica comenzó con el francés Augusto Comte (1798-1857) a raíz del pensamiento de Emanuel Kant. Esta filosofía tiene como base la experimentación científica: no puede haber conocimiento cierto sino es a través de la comprobación, por lo que debe desecharse todo supuesto conocimiento que no parta de la realidad sensible.

Así Comte, reafirmando la crítica que hace Kant a la metafísica, cree que las ciencias se deben independizar de dicha disciplina, además de que aprovecha con ciertos supuestos (como el decir que la razón humana está incapacitada para conocer lo suprasensible) para rechazar toda forma de pensamiento relacionada con la existencia del Ser Supremo.

En México penetró con facilidad esta corriente y fue acogida gustosamente por los pensadores liberales, ya que, por un lado niega que toda realidad suprasensible pueda ser accesible al hombre, y por otro, promueve un marcado rigor científico para el estudio de cualquier ciencia. Estas ideas enfatizan el materialismo, el empirismo, el sensualismo, el racionalismo y el agnosticismo con respecto a la realidad suprasensible⁴¹.

Entre los pensadores positivistas están:

4. Gabino Barreda (1818-1881), quien comenzó con esta corriente aquí en México. Hizo una reforma en los planes de educación en los que buscó que el estudio de las ciencias fuera solamente mediante la experimentación y

⁴⁰ cfr. ibidem., p. 162

demostración en la práctica de los principios enseñados. Fundó la Escuela Nacional Preparatoria.

5. Justo Sierra (1848-1912), ocupó varios puestos importantes dentro de la vida política de México. Hizo un proyecto en el que proponía la unificación de la Escuela Nacional Preparatoria con las Escuelas Profesionales y la Escuela de Altos Estudios, que después sería la Facultad de Filosofía y Letras. Restauró la Universidad Nacional de México al mismo tiempo que abrió paso al desarrollo de la ciencia filosófica permitiendo una amplia gama de corrientes dentro de la Escuela.

Cabe señalar que la mayor parte de los personajes que se propugnaron a favor tanto del liberalismo como del positivismo fueron educados en el Colegio de san Ildefonso que originalmente era de jesuitas.

1.2.7 Filosofía en el siglo XX

Al parecer estar en decadencia la filosofía, surgen a comienzos de este siglo tres hechos que indudablemente colaboraron para que esta ciencia volviera a retomar su auge⁴²:

1. Don Emeterio Valverde y Téllez hace una recopilación de toda la historia de la filosofía y la publica en 1897 para señalar la importancia que han tenido éstos conocimientos en todo el desarrollo de la vida de México.

2. En 1908 se une un grupo de intelectuales llamado "el Ateneo de la juventud", cuyos miembros tenían muy variados estudios pero que comparten intereses comunes:

- buscan enaltecer la calidad espiritual del mexicano,
- moralizar el ambiente
- renovar las bases filosóficas de la educación.

⁴¹ cfr. Ídem.

⁴² cfr. ibidem., p. 171-174

Entre los integrantes de este grupo se encuentran: Pedro Enríquez Ureña, Antonio Caso, José Vasconcelos, Diego Rivera y Enrique González Martínez, entre otros.

3. El restablecimiento de la Universidad nacional de México y su apertura para los estudios filosóficos a través de su Escuela de Altos estudios.

Durante el transcurso de éste siglo encontramos figuras notables, como:

1. José Vasconcelos (1882-1959), hombre de gran altura intelectual. Terminó los estudios de abogacía y ocupó varios cargos públicos. Como secretario de Educación Pública impulsó la difusión de los valores nacionales. Su pensamiento evolucionó comenzando por apoyar las ideas positivistas, pasó por un pensamiento espiritualista (corriente que surgió en oposición al materialismo y afirma la existencia del espíritu) y terminó en un teísmo y defendiendo una filosofía aristotélico - tomista.

2. Antonio Caso (1883-1946), también se graduó de abogado pero se desempeñó fructuosamente como maestro impartiendo diferentes cátedras. Infundió en muchos de sus alumnos el amor a la filosofía y más tarde ellos llegaron a ser grandes pensadores. Junto con Vasconcelos comienza la superación del positivismo en México y después de ser partidario de varias corrientes filosóficas modernas termina con su pensamiento enfocado en Aristóteles.

En la nueva Facultad de Filosofía y Letras hubo apertura de pensamiento y se cultivaron distintos géneros filosóficos. Gracias a la colaboración de Caso se formó la llamada "Generación de Mascarones", en la que se cultivaron diferentes pensadores que, por lo regular, se dedicaron a la cátedra.

Los filósofos más sobresalientes del siglo XX son⁴³:

3. Samuel Ramos (1897-1959), recibió una fuerte influencia de Ortega y Gasset y sus estudios versan acerca de la cultura y el hombre mexicano, de hecho, elabora un psicoanálisis de la personalidad del mexicano otorgándole unos rasgos característicos que no reflejan lo que verdaderamente es.

⁴³ cfr. ibidem., p. 189-226

4. Jorge Portilla (1919-1963), fue discípulo de Caso y de Ramos. Busca encontrar una verdadera identidad del mexicano en sus valores y su cultura, así como hacer una síntesis de los principios cristianos con el marxismo.

5. Oswaldo Robles (1905-1969), fue uno de los pensadores que restablecieron la filosofía escolástica en los centros de enseñanza.

6. Leopoldo Zea (1912-), perteneciente a la generación de Mascarones. Se dedica a la cátedra y se enfoca a la problemática de América y México. Funda el grupo filosófico "Hiperión" . de ideología existencialista.

7. José Sánchez Villaseñor (1911-1961), colaboró en la fundación de la Facultad de Filosofía de la Universidad Iberoamericana.

8. Alberto de Ezcurdia (1917-1970), ingresó a la orden de los dominicos y fue catedrático en la Universidad Nacional de México. Fundo, junto a Ciudad Universitaria, el Centro Universitario Cultural.

9. José Gaos (1900-1969) español nacionalizado mexicano, llega a México en 1940, estudio la filosofía europea, fue catedrático en la Universidad Nacional e investigador en el Colegio de México y traductor de textos de filosofía contemporánea.

10. Agustín Basave Fernández del Valle (1923 -) nació en Guadalajara, Jalisco. Licenciado en Derecho por la Universidad de Nuevo León, se doctoro en filosofía en España, catedrático y rector de la Universidad Regiomontana.

11. Carlos Llanos Cifuentes (1932 -) Nació en la ciudad de México, estudió la carrera de economía en la Universidad Central de Madrid y después la filosofía y doctorado en filosofía en la Universidad de Estudios de Santo Tomás en Roma, rector fundador de la Universidad Panamericana y del Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa.

Actualmente el pensamiento que se ha dado en muchos personajes del mundo filosófico es muy variado, sin embargo muchos de ellos convergen en la idea de que la filosofía no se puede quedar solo en mera contemplación o facultad intelectual, sino que debe aterrizar en situaciones prácticas procurando dar una alternativa a los problemas actuales de la sociedad.

Como se puede apreciar en esta trayectoria de la filosofía, en un principio se vio muy de la mano con la religión, sin embargo, al buscarse una nueva "Identidad Nacional" se buscó inútilmente borrar una de las principales características que había sido punto de unión entre todos los mexicanos y que, por más que determinadas personas lucharon por eliminarlo, se ha visto que es algo imposible ya que la religión constituye uno de los más fuertes cimientos que nos hacen ser mexicanos.

1.3. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA CULTURA NORTEAMERICANA

1.3.1 JUSTIFICACIÓN

Una vez que se estudio detalladamente el perfil psicológico del mexicano, punto central del estudio, es importante por lo menos bosquejar las características del estadounidense o norteamericano, ya que resulta necesario entender la cultura de estas empresas que se instalan en nuestro país, lo que esperan y lo que para ellas es valioso o importante.

1.3.2 PERFIL INSTANTÁNEO DEL NORTEAMERICANO

A pesar de que la nación estadounidense se ha venido conformando a lo largo de su historia por un mosaico de inmigrantes provenientes de culturas y regiones diversas, se puede decir que la cultura estadounidense es principalmente anglosajona, ya que fue el espíritu de ésta cultura el que sustentó los cimientos para la organización y consolidación de la nación estadounidense.

Bajo esta consideración se abordarán brevemente algunas características de la cultura anglosajona.

Un hecho histórico en el nacimiento de los Estados Unidos es que éste surge en el momento en que la Revolución Industrial ya se había penetrado en la vida europea y principalmente en Inglaterra. Estados Unidos surge como tal cuando las ideas de dicha revolución pululaban en el ambiente y el colono

norteamericano las absorbió. Aunado a esto y con su connatural tendencia al Liberalismo, recibieron la influencia de pensadores ingleses, como Adam Smith, quien fue partidario de que el gobierno interviniera lo menos posible en los asuntos de índole económica de un país y dejar a los particulares la capacidad de moverse solo por sus intereses, por lo cual Estados Unidos se conformó con una ideología basada en el Liberalismo Económico.⁴⁴

A consecuencia tanto de las persecuciones sufridas por los primeros colonos en Inglaterra, por lo que se vieron en la necesidad de trasladarse a América, como de las limitaciones que imponía la corona inglesa a las trece colonias, al momento de proclamar su declaración de Independencia exaltaron como valores supremos *la libertad, la búsqueda de la felicidad y el derecho a la vida*, es decir, consagraron los valores del individuo.

La libertad en los Estados Unidos es entendida como la capacidad de la voluntad de pensar lo que se quiera siempre y cuando no se traduzca a un hacer lo que se quiera dentro del ámbito colectivo. En la esfera religiosa, Estados Unidos es el país con el mayor número de sectas (no solo protestantes): cada quien puede creer en su dios y seguir a su líder pero tiene que creer en una misma Constitución y seguir las mismas leyes.⁴⁵

Para Estados Unidos su Guerra Secesión fue resultado de la confrontación de distintas posturas económicas entre los grupos esclavistas y antiesclavistas, y que, por lo tanto, solo tuvo consecuencias económicas; mientras que en México, la Revolución fue resultado de la constante lucha ideológica entre liberales y conservadores y sus repercusiones no tan solo fueron en el ámbito económico, sino también en el cultural y social. Y como dice Agustín Basave, después de la revolución, el mexicano consolidó su propia identidad y cosmovisión.

Siguiendo a Enrique Moreno se puede deducir que el mundo anglosajón se mueve principalmente en las dimensiones práctica y ética, a las cuales subordinan tanto la dimensión teórica como la dimensión estética, fuertemente desarrolladas en la cultura hispanoamericana.

⁴⁴ ALVEAR, Acevedo Carlos. *Curso de Historia General*, p. 268, 269

Ahora conviene que se defina en qué consisten las dimensiones práctica y ética.

“La dimensión *práctica* es la dimensión de la voluntad. Cuando actuamos, obramos, realizamos o ejecutamos algo, estamos viviendo una vivencia perteneciente a la dimensión práctica. Se trata de una vivencia de acción, vivida por la voluntad y archivada en forma de habilidad psicomotora que se cristaliza crecientemente en obras, logros parciales y realizaciones parciales. Las vivencias tienen un valor utilitario.

La dimensión *ética* es la dimensión de la conciencia moral. Cuando establecemos o cumplimos las reglas, las normas, los preceptos y los mandamientos, cuando seguimos la ley y nos guiamos por lo establecido, estamos viviendo una vivencia perteneciente a la dimensión ética. Se trata de una vivencia de comportamiento, vivida por la conciencia y archivada en forma de hábitos éticos. Cristaliza en leyes, reglamentos y códigos. Posee valor moral”⁴⁶.

En cuanto al aspecto psicológico el norteamericano puede parecer más simple o sencillo debido a que no se preocupa por los *por qué* o *para qué* de la vida, sino que se enfoca en el *cómo* solucionarlo.

Podemos afirmar que Estados Unidos es un país, sin embargo no se ha podido ni podrá consolidarse como nación porque encerraron en “reservations” su pasado indígena y como dice Enrique Krausse, “la tierra se vuelve antepasados” y la historia es lo que nos ata como hijos de una misma madre. En los Estados Unidos no se dio la labor misionera que dio unidad al mosaico étnico hispanoamericano ni existió un Gonzalo Guerrero que acrisolara lo europeo con lo indígena, sino que solo se conformaron con la riqueza material del continente dejando a un lado la riqueza espiritual de sus nativos.

Haciendo una pequeña comparación histórica de la independencia y conformación de México y Estados Unidos como países, se puede destacar el poco tiempo y desgaste que tuvo la guerra de independencia de las trece colonias

⁴⁵ BASAVE, Agustín. op. cit. p. 772- 774

que comenzó en 1777 y llegó a su fin en 1783 con la firma de la *Paz de París* en la que se reconoció la independencia de los Estados Unidos, es decir, solo seis años tardó; en contraste, la independencia de México de la corona española duró de 1810 a 1821, es decir, once años de guerra que desgastaron a ambas partes en conflicto.

A ello habría que agregar la forma eficaz en que los Estados Unidos de América logró atravesar rápidamente el período crítico inmediato a su independencia mediante la *Convención Constitucional de Filadelfia*, siendo declarado como presidente de los Estados Unidos Jorge Washington. Junto con esto también se redactó la Constitución Política de los Estados Unidos de América, estableciendo una organización de un gobierno republicano y federal dividido en tres poderes: ejecutivo, legislativo y judicial y se consagraron en la misma los derechos de cada persona; en cambio, México no ha logrado aún superar el período crítico para su conformación y ha transcurrido su historia en medio de fuertes tensiones entre los diferentes grupos que lo conforman.

En ello se pone de manifiesto las grandes diferencias entre la cultura mexicana y la estadounidense.

Por un lado el estadounidense, heredero directo del pragmatismo inglés, vio que el camino más fácil para lograr su desarrollo como nación era el de la organización y normalización, bajo los cuales se desarrollarían las actividades diarias de los individuos y dicha organización debería estar estructurada de tal forma que permitiera fácilmente el libre actuar de los ciudadanos en busca de lo útil, pero ello requeriría el establecimiento de normas que administraran la libertad de los individuos y que limitara al mismo tiempo los actos de los mismos.

“El norteamericano resalta por su empirismo, por su casuismo y por su positivismo. Anda en pos de fines concretos y de medios eficaces... el norteamericano tiene culto por la eficacia, por el deber y por el trabajo con control de calidad”⁴⁷.

Por otro lado el mexicano, en quien se funde lo teórico de lo español y lo estético de lo indígena, aún no ha terminado de resolver cuál es el mejor camino

⁴⁶ MORENO, Enrique. op. cit. p. 24

para alcanzar su consolidación como país –no como nación, ya que en éste sentido México tiene bases más sólidas que su contraparte estadounidense– ya que los conflictos en México se han debido antes que nada a diferencias ideológicas, puesto que los pensadores sociales de México no han logrado establecer un sistema donde todos puedan convivir.

En cuanto al aspecto religioso, la cultura norteamericana está estrechamente relacionada con el calvinismo, que llegó a los Estados Unidos como una herencia de Inglaterra donde la obra de Calvino arraigó con fuerza⁴⁸. Debido al sobre desarrollo de la dimensión ética el calvinismo puritanista embonó en la ética autónoma de la cultura anglosajona de la que habla Enrique Moreno: “El superdesarrollo ético se produce cuando se sobre valoran las vivencias de tipo ético autónomo. La comunidad tiende a organizar y legislar minuciosamente todos los aspectos de la vida”⁴⁹.

Otro aspecto importante de la influencia del calvinismo en la cultura norteamericana es el hecho de que “la economía es una virtud por ellos muy encomiada”⁵⁰ y como menciona Agustín Basave “los norteamericanos se preocupan más por el mejoramiento socioeconómico, aunque descuiden las altas manifestaciones del espíritu”⁵¹.

Como conclusión de lo visto a lo largo de este apartado dedicado a dar una breve descripción de la cultura norteamericana se mencionarán algunos de los principales valores de esta cultura y que se encuentran íntimamente relacionados con el entorno laboral: el trabajo, la puntualidad, el orden, la satisfacción de las necesidades inmediatas, respeto a las normas, leyes y convencionalismos sociales, la limpieza, lo concreto y mensurable, entre otros.

Todos ellos valores utilitaristas, sociales o económicos y que son una resultante de un pensamiento basado en la conjugación de lo práctico y lo ético.

⁴⁷ BASAVE, Agustín. op. cit. p. 758,759

⁴⁸ cfr. OLMEDO, Daniel. *Historia de la Iglesia Católica*, p. 484

⁴⁹ MORENO, Enrique. op. cit. p. 56

⁵⁰ OLMEDO, Daniel. op. cit. p. 484

⁵¹ BASAVE, Agustín. op. cit. p. 759

**CAPÍTULO II: SITUACIÓN ACTUAL DE LAS EMPRESAS
ELECTRÓNICAS UBICADAS EN EL VALLE DEL SILICIO**

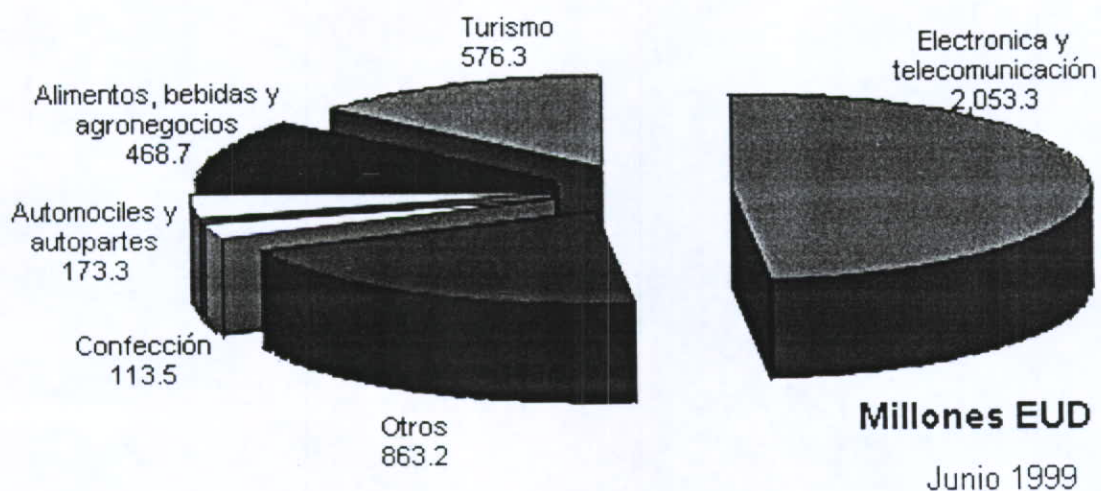
2.1 JALISCO PUNTO DE INTERÉS PARA LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA

2.1.1 DESARROLLO DE LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA EN JALISCO

Fue en los años sesentas cuando el ramo de la electrónica comenzó a tener actividad en el estado de Jalisco, y desde entonces ha tenido un crecimiento acelerado, sobre todo a partir de 1994 con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, hasta convertirse en el sector más importante en el región de exportaciones, llegando a ser un 70% del total de ventas al extranjero de Jalisco.

La industria electrónica y telecomunicación es uno de los principales impulsores económicos en el estado de Jalisco. Que para junio de 1999 alcanzó una inversión de \$2,053.3 millones EUD.

Inversiones por Sector en Jalisco del 1995 a 1999



Para el año de 1998 Estados Unidos representaba el 85% de la inversión extranjera en el ramo de la electrónica, el resto provenía de inversionistas europeos y asiáticos.

Las razones por las cuales Jalisco se ha convertido en un punto geográfico importante para las empresas electrónicas son: su fuerza de trabajo calificada, salarios bajos, proximidad a los Estados Unidos de Norteamérica, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, la política macroeconómica y el mercado de América Latina.

Además de lo anterior es importante señalar los cambios a la Ley de Inversión Extranjera realizados en 1985 que trajo como consecuencia el aumento de las inversiones extranjeras. Junto con esto el 1997 se elaboró la Ley para el Fomento Económico del Estado de Jalisco con la finalidad de fomentar el crecimiento económico de la región, buscando con ello incentivar la generación de empleos, la inversión y la exportación en la región. "En esta Ley se plantean una serie de incentivos, entre los que destacan la contribución estatal al mejoramiento de la infraestructura y programas de capacitación, programas de financiamiento a las micro y pequeñas empresas con potencial de subcontratación con empresas exportadoras, así como la reducción temporal o exención de impuestos estatales o municipales. Esta Ley, innovadora en México a nivel estatal, otorga los incentivos anteriores bajo los siguientes criterios: creación de empleo, fortalecimiento de cadenas productivas y ubicación en el Estado favoreciendo a las zonas prioritarias o deprimidas."⁵²

Con el establecimiento del Valle del Silicio, Jalisco ha logrado pasar de ser solamente un maquilador o ensamblador de piezas eléctricas a la fabricación de computadores, impresoras, radio localizadores y teléfonos entre otros productos.

Según datos obtenidos de la edición especial "Las empresas de Jalisco" del año de 1998 de El Informador⁵³:

La industria electrónica se especializa particularmente en los siguientes productos: computadoras PC's (desktop y laptop), impresoras, teléfonos y celulares, floppy disk y teclados, semiconductores, arneses, conectores y cables, tarjetas para PC's (desktop y laptop), motores electrónicos, radio localizadores, discos compactos y máquinas contestadoras para teléfono.

⁵² Las empresas de Jalisco: La Electrónica en Jalisco. EL INFORMADOR, p. 91.

⁵³ cfr. ibidem., p. 89.

Además de lo mencionado en los párrafos anteriores, la industria electrónica en el estado de Jalisco, no sólo genera empleo y exportaciones, sino que también ofrece al mercado nacional y regional importantes oportunidades para potenciales proveedores de: plástico, empaques, impresión, etiquetas, papel adhesivo, partes metálicas (estampado, sistemas de seguridad), cables y conectores; hardware: interruptores, perforadores; químicos: soldadura, materiales fotográficos, tintes; transformadores, PWBs, teclados, uniformes, artículos antiestáticos. Esto, debido al efecto causado por la actividad económica de la industria electrónica sólo ha alcanzado a un pequeño grupo de ensamble y subensamble de procesos y productos. Una gran parte de los componentes, materias primas o productos requeridos por la industria electrónica son aún de origen extranjero.

Condiciones del entorno de la industria electrónica para 1998:

- El 87% del sector utiliza maquinaria importada y de este porcentaje el 67% no puede ser sustituida con maquinaria nacional.
- El 61% del sector no cuenta con un departamento de investigación y desarrollo y sólo el 38% planea establecerlo dentro de su estructura.
- El 54% las empresas electrónicas, señalaron como los principales problemas de los proveedores nacionales, los precios altos, la poca capacidad de producción, la baja calidad y la inestabilidad en las entregas.
- El 29% del sector cuenta con un programa para el desarrollo de proveedores nacionales, el 43% otorga apoyo a sus proveedores en lo referente a: asistencia técnica, asistencia de calidad, suministro de moldes y maquinaria, así como prestamos económicos.

2.1.2 INFRAESTRUCTURA COMPETIVA DEL ESTADO DE JALISCO

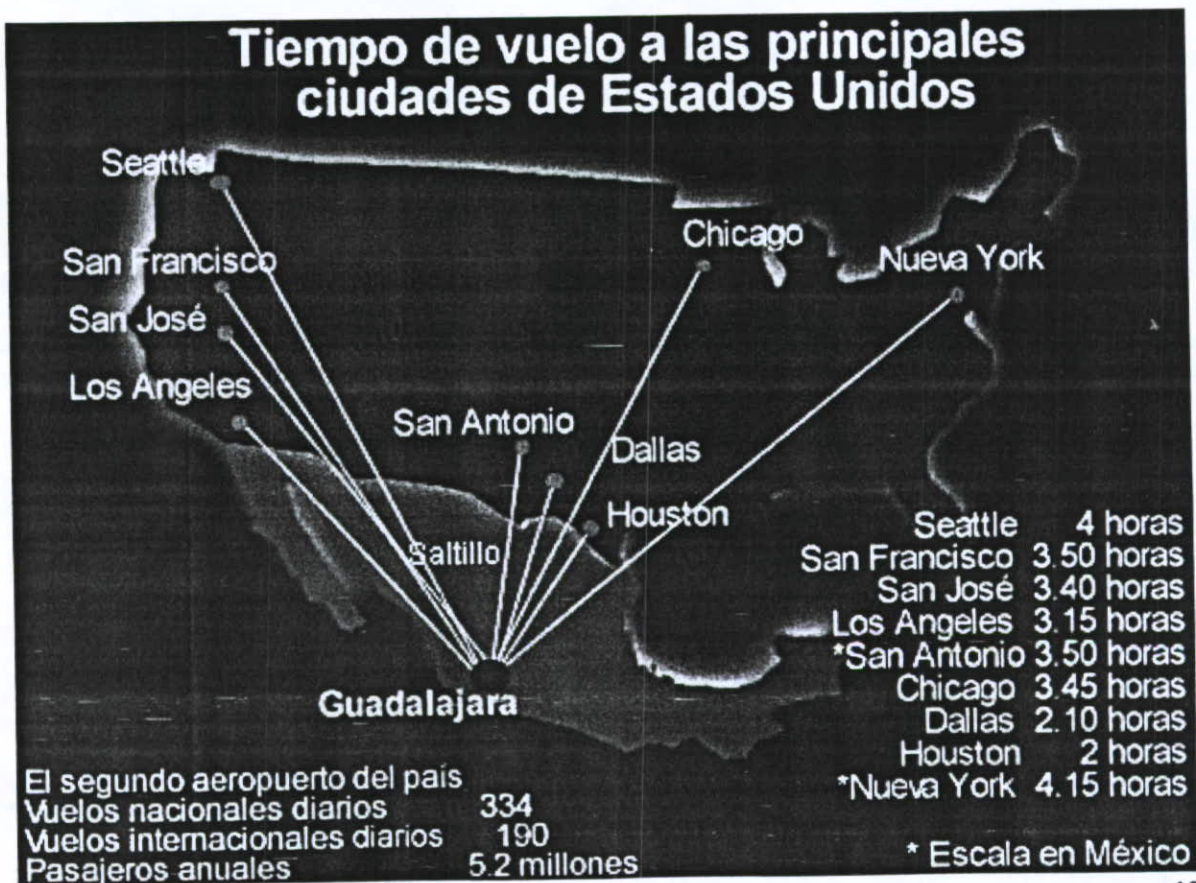
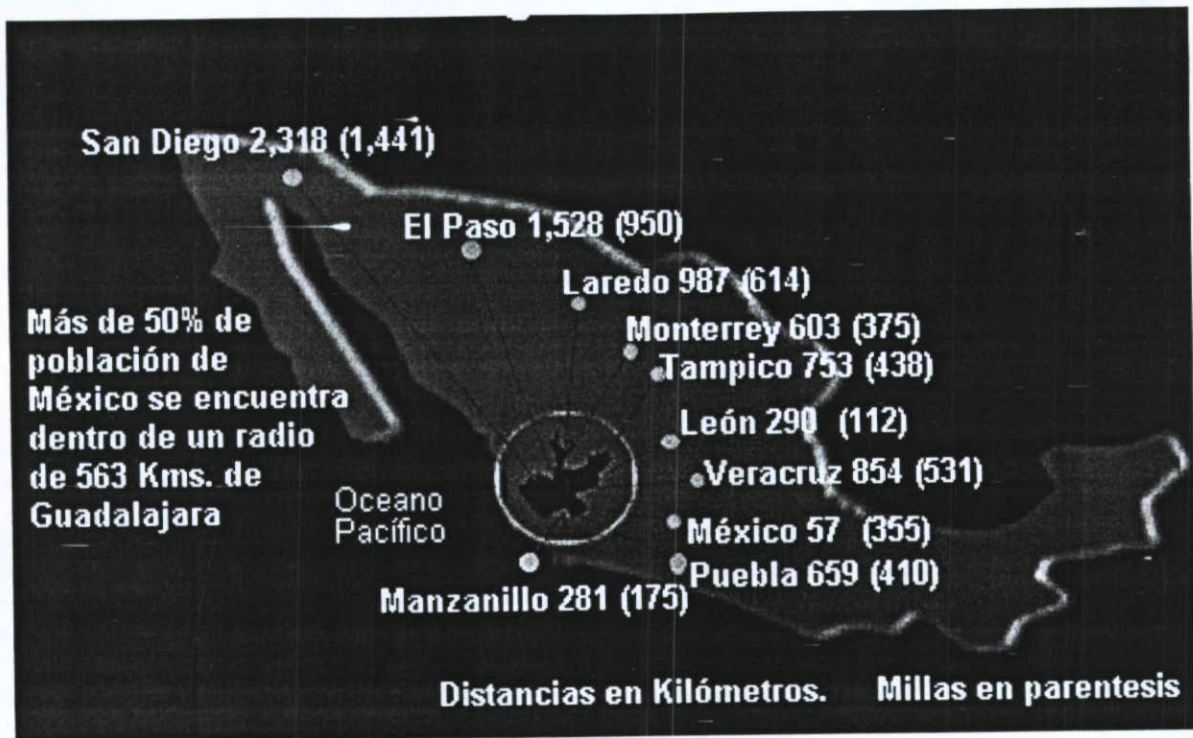
Aeropuertos

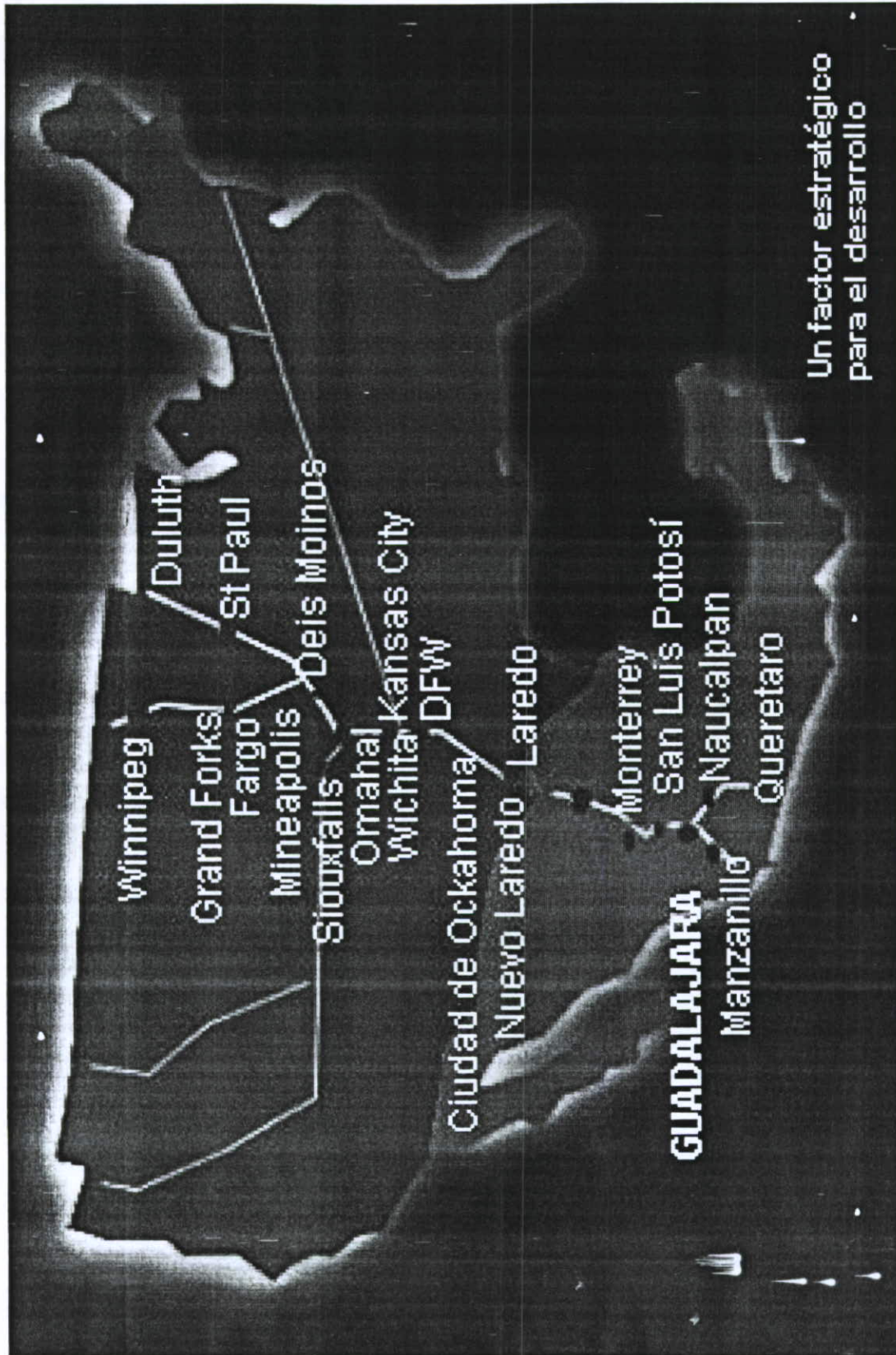
El Estado de Jalisco cuenta con dos aeropuertos internacionales, el de Guadalajara y el de Puerto Vallarta.

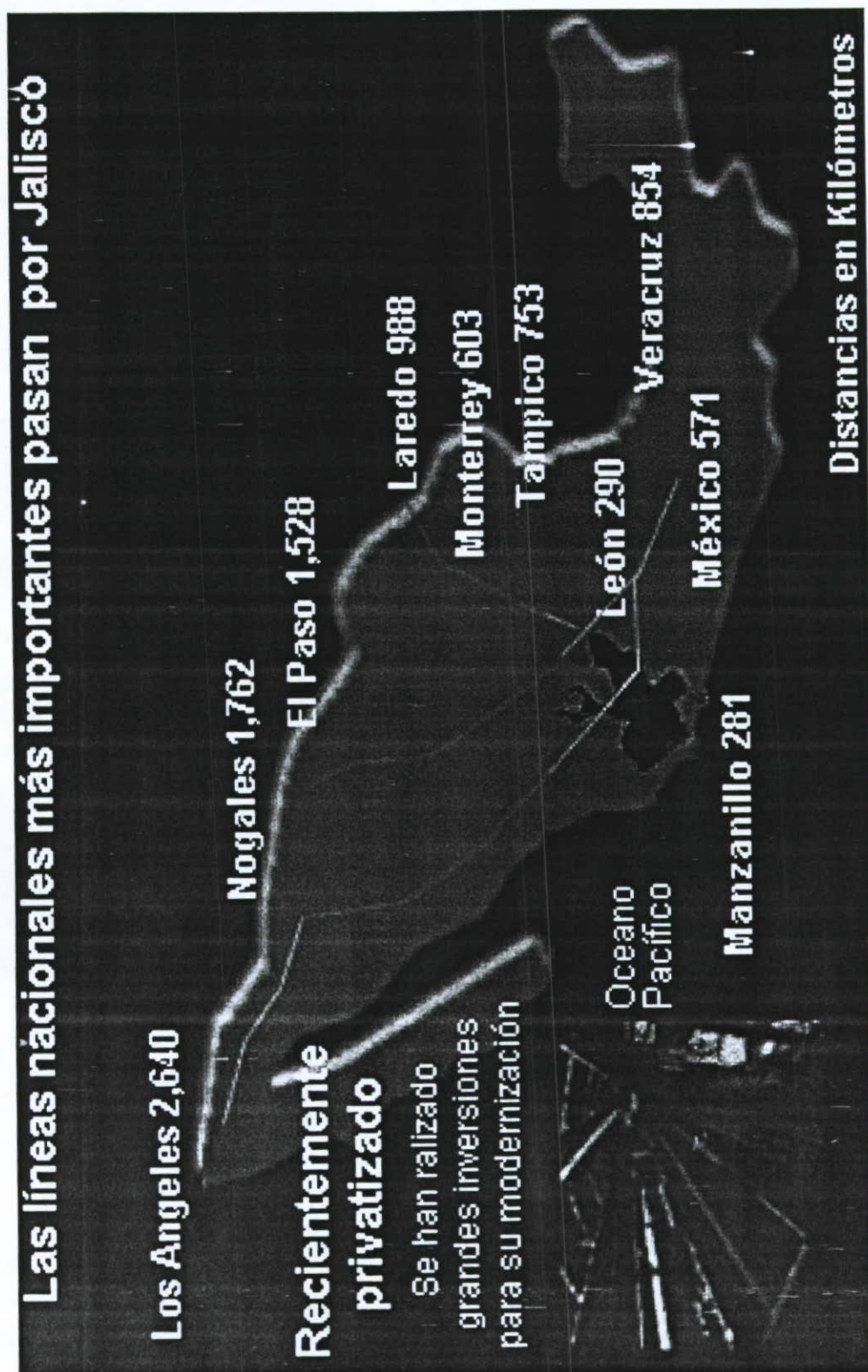
Entre ambos tienen 334 vuelos nacionales y 190 internacionales diariamente.



Ubicación estratégica de Jalisco y rutas áreas







Ventajas competitivas del estado de Jalisco:

- Rotación de personal menor del 3% anual
- Mano de obra abundante y fácilmente capacitable
- Servicios completos de apoyo y soporte
- Acceso al mercado del TLCAN, entre otros
- Apoyo Gubernamental
 - Ventanilla única de trámites
 - Paquete de incentivos
- Cadenas Industriales (Valle del Silicio Mexicano)
- Aeropuerto Internacional con vuelos de carga diarios
- Bodegas fiscales
- Proveedores locales
- Acceso al mercado Mexicano
- Alta calidad de vida
- Construcciones y Parques Industriales

2.2 PRINCIPALES INDICADORES LABORALES DE LAS EMPRESAS NORTEAMERICANAS DEL RAMO DE LA ELECTRÓNICA DEL VALLE DEL SILICIO EN JALISCO.

2.2.1 LAS EMPRESAS ELECTRÓNICAS QUE SE ENCUENTRAN EN EL VALLE DEL SILICIO EN JALISCO

Advantra

ATR

BTC

Benchmark Electronics

Cimme

Clare Remtech

Coilcraft de México, S.A. de C.V.

Compuworld

Dovatron
Electrónica Cherokee
Flextronics International
GPI Mexicana de Alta Tecnología
Hewlett Packard
IBM
Ikon
Jabil Circuits
Kodak
Lucent Technologies
Maquinaria Eléctrica Tapatía
Marvil Electronic
Mexikor
Micro Technologies International de México, S.A. de C.V.
Moles
Nat Steel Electronics
ON Semiconductors
Pemstar
Pentex
Quest Systems de México
Radio Servicio Espacial
Resser
SCI Systems
Siemens
Solectron
Tecnologías NEC
Telect de México
USI
Vogt Electrónica de México
Vtech Communications

2.2.2 PRINCIPALES INDICADORES LABORALES

El propósito del presente capítulo es dar una visión general acerca de la situación laboral de las empresas norteamericanas en el ramo de la electrónica.

Los datos aquí proporcionados fueron obtenidos de una encuesta realizada en el año 2000⁵⁴ por la Cámara Nacional de la Industria Electrónica (CANIETI) a siete empresas del ramo de la electrónica.

Para efectos de dicho estudio se entenderá, por empleados (indirectos) a todos aquellos que desarrollan sus actividades en áreas administrativas y por obreros (empleados directos) a todo el personal que desarrolla sus funciones en el área de manufactura. También cabe hacer la aclaración que todos aquellos trabajadores llamados subcontratados son aquellos con quienes la empresa no tiene una relación laboral directa, es decir, las veces de patrón las hace una agencia de empleo, no directamente la empresa donde ellos laboran físicamente.

Las empresas dedicadas al ramo de la electrónica en este año son ciento seis, dieciocho más en comparación con las que existían el año anterior. Junto con esto existen veintiún empresas complementarias, dos más de las que existían en 1999.

52779

Actualmente, el total de empleados que existen en las empresas electrónicas son 7,399, de los cuales 759 son empleados subcontratados, mientras que el total de obreros es de 16,749, siendo 6,306 de ellos, obreros subcontratados. Tomando como base el ritmo de crecimiento actual se calcula un crecimiento de:

	Empleados		Obreros	
	Total	Subcontratado	Total	Subcontratado
1 año	1.18%	2.93%	1.08%	1.02%
2 años	1.10%	1.05%	1.35%	1.03%
5 años	1.07%	1.08%	1.07%	1.12%

⁵⁴ Estos datos fueron proporcionados por la Lic. Erica Santos Coordinadora de la Investigación realizada para el Quinto Congreso Regional de la Industria Electrónica.

Esto está ocasionando una gran demanda de personal que pudiera llegar a ascender en cinco años, a más de 25,000 empleados directos, más de 5,000 empleados directos subcontratados y hasta 10,000 empleados indirectos.

El tiempo de capacitación básica por persona por año es de 59 horas, teniendo un monto en dólares en porcentaje de ventas por año promedio de 0.39%.

En cuanto al tiempo de capacitación complementaria por persona por año es de 63 hrs., siendo su monto en dólares en porcentaje de ventas por año promedio de 0.58%.

El índice de rotación promedio mensual es de 7.06%, existiendo varios motivos entre los que están:

Ingreso monetario	25.14%
Prestaciones	9.67%
Desarrollo profesional	14.68%
Cambio de residencia	14.27%
Personales	19.47%
Empresa	10.77%
Otros	38.31%

El índice de ausentismo mensual en las empresas electrónicas es de 4.48%, siendo los motivos los siguientes:

Enfermedad	30.17%
Personales	14.00%
Familiares	22.00%
Sociales	7.5%
Otros	45.24%

En cuanto a la población estudiantil que labora dentro de estas empresas, se tiene la participación, principalmente de las carreras de ingeniería cibernética y sistemas, ingeniería civil, ingeniería en sistemas computacionales, ingeniería electromecánica, computación, diseño gráfico, electrónica, electrónica media, ingeniería electrónica y comunicaciones, ingeniería industrial, ingeniería industrial

y de sistemas, informática, mecánica, ingeniería en sistemas electrónicos y química.

Con éstos datos podemos concluir que las empresas del ramo electrónico se encuentran en un constante crecimiento y que están demandando una gran cantidad de mano de obra.

2.3 SITUACIÓN ACTUAL DE FLEXTRONICS INTERNATIONAL

Con la finalidad de facilitar el proceso de investigación de los valores vividos por el personal directo de las empresas electrónicas, ubicadas en el llamado "Valle del Silicio" en el estado de Jalisco; y delimitar el tamaño de la población se tomó a la empresa Flextronics Internacional, ubicada en Carretera Base Aérea 5850 Km. 5, en Zapopan, Jalisco, como muestra representativa del universo de las empresas abarcadas por este estudio; ya que por una lado a través de su departamento de Educación mantiene un estrecho contacto con las instituciones educativas, tanto a nivel profesional como técnico y con los estudiantes de las mismas, y por el otro, dicha empresa reúne las características culturales señaladas brevemente a lo largo de esta investigación.

2.3.1 HISTORIA DE FLEXTRONICS INTERNATIONAL⁵⁵

Cuando John Mackenzie fundó Flextronics en 1969, probablemente nunca tuvo en mente una compañía global de \$10 billones de dólares. En efecto, no es sencillo pensar en un negocio que pronto le quedarán pequeñas unas utilidades anuales de varios millones de dólares, ya que esto era insólito hace unos treinta años. Pero ahora Flextronics es una de las manufactureras de servicios electrónicos en el mundo que provee productos de fabricación de aparatos electrónicos, que abarca, entre otras, un rango complejo de tarjetas de circuitos impresos ensamblados por una estación de computadora con personal sólo como asistente.

⁵⁵ <http://www.flextronics.com/history>

Todo comenzó cuando un ingeniero de manufactura –llamado Mackenzie– pensó en iniciar Flextronics después de que salió de la compañía en la que trabajaba. Él y su primer empleado, su esposa, proporcionaban un servicio desbordante de manufactura a las compañías del Valle del Silicio. La base de la mayoría de los productos electrónicos es una tarjeta de circuitos impresos, una banda aislante encima de cada semiconductor de varias formas, tamaños y funciones que son montadas. Las conexiones de los circuitos son manufacturadas dentro de las tarjetas, así que, una vez que las partes son montadas el ensamblado comienza a trabajar en el aparato.

Las compañías que necesitan más tarjetas de las que ellas pueden producir en casa enviaban su exceso de trabajo a Flextronics, mientras que las manos de Mackenzie soldaban todas las partes en las tarjetas y luego las regresaban correctamente terminadas. Desde que las partes y las tarjetas eran suministradas por el cliente, compañías como Flextronics fueron llamadas poco despectivamente “board stuffers”.

Dejando de lado la falta de respeto, una maquiladora de este tipo no es sólo un buen negocio, sino un negocio con extraordinario crecimiento. Así en 1980, Flextronics fue vendido a Bob Todd, Joe Sullivan y Jack Watts. Todd comenzó CEO y colocó a la compañía en el camino de una empresa millonaria que va a la vanguardia. Fue la acción de Todd lo que cambió la cara de ambas compañías y la industria. No mucho tiempo después vino a ser Flextronics una “board suffer”, pero en lugar de una firma manufacturera –un nombre que en éstos días identifica a dicho tipo de industria–, la compañía pudo ser también pionera en técnicas de manufactura automatizada que reducen la intensidad de trabajo (asociado con los costos) para ensamblar. Flextronics instituyó un “examen nivelador de tarjetas” (test-board level) para asegurar la calidad y los resultados de las tarjetas que fueron analizadas. Y en 1981 la compañía fue la primera manufacturera americana en ir al exterior instalándose con facilidad Flextronics Singapur.

Para mediados de los ochentas Flextronics comenzó a ofrecer soluciones. Los clientes podían crear un producto con determinadas especificaciones y enviarlo a Flextronics. Cualquier cosa, desde el proceso de manufactura hasta la

compra de las partes, tomó lugar en Flextronics. Los clientes podían validar el proyecto pero no dictarles el proceso. Además de servir al crecimiento de esta tendencia, Flextronics ofreció ayuda para el diseño de computadoras. Los clientes podían ir con una idea y Flextronics diseñaría el anteproyecto completo con las tarjetas de circuitos. Como un beneficio adicional, el componente examinado era proveído, así que las partes individuales podían ser valoradas y con ello la calidad asegurada. Como resultado Flextronics prosperó y en 1987 fue público, tres semanas antes de que el mercado se colapsara.

Aún al final de la década, Flextronics creció y continuó prosperando, eventualmente moviéndose dentro de "full box assembly"; Éstos fueron los términos del contrato manufacturero para elaborar un producto completo.

Los microsistemas solares –famosos hoy en día por su uso en la Internet– son usados por Flextronics para elaborar discos y adhiriendo subsistemas en las estaciones de trabajo. El módem Hayes, que permitía a la gente estar en línea, comenzó a estandarizarse en la industria, siendo también un producto de Flextronics.

Durante estos años, Flextronics construyó una base global de manufactura con plantas completas en toda Asia. Esto facilitó una gran inversión de capital, y siendo rentables, redituaron en grandes volúmenes para el mercado de los Estados Unidos de Norteamérica que tuvo un colapso durante los primeros años de la nueva década. En los recientes años 90's comenzaron a expandirse innumerables compañías en el Valle del Silicio en California y a Flextronics no le fue permitido, por lo que los beneficios se vinieron abajo y se perdieron grandes cantidades de dinero. Flextronics sólo sobrevivió gracias a sus objetivos y metas.

Debido a que las operaciones eran muy rentables y las operaciones en los Estados Unidos de Norteamérica no lo eran, la dirección de Flextronics buscaba "escalar hacia atrás" o cerrar las plantas en Estados Unidos. –Pero cerrar una manufacturera es excesivamente caro– así que en lugar de que en las plantas de Asia estuvieran aparte, como una compañía separada, los fundadores estuvieron adquiriendo para "take the company private" y las plantas de Estados Unidos que estuvieron arrastrando a la compañía a que cerrara. La complejidad y éxito de la

transacción pudo haber sido enseñada en las escuelas de negocios. Es suficiente decir que trece firmas de abogados estuvieron involucradas. Y Flextronics sobrevivió.

El nuevo acuerdo llevó a Flextronics a que pusiera su base en Singapur –aún la alta dirección mundial-. Michael Marks llegó a ser presidente en julio de 1993 y CEO en enero de 1994. También en 1994, la compañía base de Singapur tuvo un exitoso ofrecimiento público llegando a ser públicamente cambiada por segunda vez (Nasdaq: Flexf). Marks siguió una estrategia que reconstruyó la presencia de la compañía en los Estados Unidos. Al mismo tiempo él dirigió al equipo de la alta gerencia mundial que cambió la compañía. Desde la pérdida neta de 6.5 millones de dólares en el período fiscal de 1992 Flextronics mostró una ganancia neta de 6.2 millones de dólares exactamente tres años después. Durante el mismo período llegó a una renta cerca del triple llegando a los 237 millones de dólares. La compañía fue posicionada hasta llegar a ser la firma manufacturera de un billón de dólares, una meta que fue propuesta en 1998. Desde 1993 hasta 1998, Flextronics adquirió arriba de 12 operaciones, construyó una infraestructura global para la manufactura de grandes volúmenes, expandió su poder adquisitivo y sus capacidades de ingeniería, creció de 3 mil empleados hasta 13 mil empleados e incrementó los rendimientos meta a 5 billones de dólares. Una de las estrategias utilizadas que permitió a Flextronics enfocarse en cada uno de sus objetivos de rendimiento, fue un modelo único de compañías en un parque industrial localizado en Asia, Europa y América, éstos parques colocaron suministros en los mismos campos donde la manufactura tomó lugar, dando como resultado una gran flexibilidad operacional y una respuesta a las necesidades de los clientes. Otro servicio único proporcionado por Flextronics son los Centros de Introducción a la Producción. A través del mundo éstas instalaciones diseñan el prototipo, verifican y lanzan la producción de nuevos productos, con lo que se logra reducir el tiempo requerido para lanzarlo al mercado. El diseño y la fabricación de las agendas 3Com's Palm Pilot fueron llevados a cabo por Flextronics, al igual que el ratón de Microsoft.

En febrero de 2000 Flextronics excedió los 5 millones de dólares de ingresos y ha sido reconocido como uno de los proveedores de servicios de manufactura electrónica más grande y rentable del mundo. Hoy en día, la compañía ofrece avances en ingeniería, diseño, manufactura y de distribución de servicios, dirigiendo equipos de manufactura originales (OEM'S) incluyendo cisco, Compaq, Hewlett-Packard, IBM, Lifescan, Lucent, Nokia, Philips, Song y Web TV. Teniendo una repentina sobrevivencia y habiendo demostrado un crecimiento compuesto de un 70% anual de 1995 a 1999, las metas de Flextronics parecían ser sólo un sueño⁵⁶.

⁵⁶ Escrito por Robert J. Serata para el libro titulado *Silicon Valley, Sand Dreams and Silicon Orchards*.

**CAPÍTULO III: SITUACIÓN AXIOLÓGICA DEL PERSONAL DEL
ÁREA DE MANUFACTURA DE FLEXTRONICS INTERNACIONAL**

3.1 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar los valores, que dentro del trabajo, son característicos de la sociedad mexicana y que, por lo tanto, son aspectos claves que tendrán que considerar las empresas estadounidenses del ramo de la electrónica instaladas en el llamado Valle del Silicio, en el Estado de Jalisco para el establecimiento de sus políticas laborales.

3.1.2 OBJETIVOS PARTICULARES

- Determinar los principales valores de la cultura mexicana que inciden en el entorno laboral.
- Definir en que basa el mexicano promedio dichos valores laborales.
- Establecer la relación existente entre la cosmovisión filosófica que se ha vivido en cada etapa histórica de México y los valores laborales más característicos del mexicano.
- Determinar cuáles son los valores más característicos que promueven dentro de su fuerza laboral las empresas estadounidenses del ramo de la electrónica en el llamado Valle del Silicio.
- Establecer la relación existente entre los valores laborales que las empresas estadounidenses del ramo de la electrónica promueven en su lugar de origen y los valores existentes en la cultura laboral del mexicano.
- Establecer los principales problemas axiológicos con el personal a los que se han enfrentado las organizaciones estadounidenses del ramo de la electrónica debido a las diferencias culturales.
- Determinar cuáles son los valores del mexicano que deben sustentar su verdadero sentido del trabajo para lograr una mejor aceptación de los valores que promueven las empresas estadounidenses del ramo de la electrónica en el antes mencionado Valle del Silicio.

3.2 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro de la cultura del mexicano se tiene un alto sentido del trabajo, que desde su perspectiva teórica–estética, lo ve como un medio y no como un fin en sí mismo.

El mexicano, al ser teórico–estético, tiene en la religión y en la familia sus valores más preciados.

El desconocimiento de las diferencias culturales provoca que las empresas estadounidenses del ramo de la electrónica del Valle del Silicio no hayan encontrado reglamentos, políticas o normatividades en materia laboral, que logren inculcar en el mexicano los valores que ellos buscan.

3.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Dicho trabajo pretende ser útil a todas aquellas empresas, principalmente las transnacionales, para poder enfocar y adaptar su cultura organizacional y su filosofía a los valores laborales más característicos del mexicano, conociendo qué es el mexicano, cuáles son sus valores, de dónde surgen estos valores, para determinar la manera más adecuada de motivar a su personal y de integrarlo a su empresa.

Esto es útil por un lado para las empresas, por el trato que podrán dar a sus empleados, y por el otro lado para los empleados que se pueden sentir mejor adaptados en su entorno laboral.

La importancia y actualidad de este tema de investigación viene dada por el crecimiento y el desarrollo de la industria electrónica en el estado de Jalisco en los últimos años, ya que este estado cuenta con mano de obra, vías de comunicación, un clima agradable, ubicación geográfica, importancia a nivel nacional y materia prima, entre otros factores.

El presente trabajo de investigación pretende ofrecer a los encargados del área de recursos humanos o de personal un sustento teórico y práctico, para que,

además de lograr sus objetivos y desarrollar a su personal, se respete la identidad nacional de un pueblo

3.4 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.4.1 MODELO DE LA ENCUESTA

Para la realización de la presente investigación se elaboró una encuesta compuesta, además de la información general del trabajador encuestado. por cuatro reactivos.

En la parte de información general se le solicitó al trabajador que proporcionara los siguientes datos: edad, sexo, estado civil, número de hijos y grado máximo de estudios. Esta información se utilizó para poder separar en subgrupos a la muestra de acuerdo a las características demográficas antes mencionadas, esto con el fin de poder analizar como estas variables afectan los valores medidos.

Es de interés para los fines de este estudio ir más allá de prejuicios que en ocasiones tiene el extranjero acerca del mexicano en cuanto a su postura frente al trabajo, por ello fue que se formularon tanto la primera como la segunda preguntas en forma dicotómica (Sí / No).

Siendo así la primera de ellas: *¿Te gusta trabajar?* para poder sustentar que la pasividad y flojera no son actitudes inherentes al ser del mexicano. Y la segunda *¿Crees que el trabajo es necesario para poder ser mejor?* La cual tiene como finalidad única demostrar que el trabajo no representa un castigo para el mexicano, sino que por el contrario, tiene presente que este es necesario para poder mejorar en la vida, sin importar en que aspecto específico se de ese desarrollo. Estando concientes de que para cada persona el "ser mejor" representa aspectos diversos, por ejemplo, para una persona puede significar una mejoría en lo económico, mientras que para otra puede ser una mejor relación con la familia, etc, no es obieto de esta pregunta específica definir que es "ser mejor",

ya que esto se define con la pregunta número cuatro que se detallará posteriormente.

La tercer pregunta es de opción múltiple, donde se le planteó al trabajador tres motivos básicos por los que podría trabaja cualquier hombre, tales como; llevar el sustento a su familia, obtener beneficios económicos o progresar en la vida.

Para estructurar la cuarta pregunta se tomo como base la teoría de las cuatro dimensiones del hombre: teórica, estética, práctica y ética; de Enrique Moreno mencionadas en el primer capítulo del presente estudio.

Esta pregunta está compuesta por cuatro conjuntos de cuatro opciones cada uno, donde cada opción representa un aspecto de la vida matizado por una de las cuatro dimensiones en particular y donde el encuestado tuvo que jerarquizar con números del uno al cuatro, dependiendo de la importancia que le dio a cada opción, siendo cuatro el valor más importante y uno el menos importante.

3.4.2 DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Como se mencionó en el capítulo anterior, se tomó como modelo a Flextronics International, la cual tiene una platilla de personal compuesta de la siguiente forma: 1,200 trabajadores directos contratados por la empresa, 2,000 trabajadores directos contratados por medio de agencia y 1,531 empleados indirectos contratados por la empresa y 469 empleados indirectos contratados a través de agencias, dando un total de 5,200 personas.⁵⁷

Para efectos de este estudio se tomo únicamente en cuenta a los 3,200 trabajadores directos –sin distinguir si eran o no contratados directamente por la empresa o a través de una agencia– debido a que este sector laboral representa la mayor parte del total de trabajadores en México.

⁵⁷ Dicha información fue proporcionada por el departamento de Educación de Flextronics International.

Para definir el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Npqz^2}{(N-1)b^2 + pqz^2},$$

donde:

n = tamaño de la muestra,

N = tamaño de la población,

p = probabilidad máxima de que se de la variable,

q = probabilidad máxima de que no se de la variable,

z = índice de confiabilidad de la muestra y

b = margen de error.

SUSTITUYENDO

Teniendo $N = 3,200$, $p = 0.64$, $q = 0.36$, con un índice de probabilidad del 96% que nos da una $z = 1.96$ y $b = 0.05$:

$$n = \frac{(3200)(0.64)(0.36)(1.96)^2}{(3200-1)(0.05)^2 + (0.64)(0.36)(1.96)^2}$$

$$n \approx 318$$

Para determinar el valor tanto de p como de q se aplicaron 30 encuestas, en donde la variable que interesa a este estudio está plasmada en el reactivo número 4 y partiendo del supuesto de que el mexicano tiende a ser estético y teórico se tomaron aquellas opciones que describían los aspectos que quedaban dentro de dichas dimensiones, las que estaban marcadas con los números 4 y 3,

dando con esto el porcentaje de p y las opciones con 1 y 2 dieron el porcentaje de q .

Es importante mencionar que para determinar los porcentajes de p y q se tomaron todas las preguntas que conforman la encuesta, pero como las respuestas de las tres primeras se polarizaron hacia una misma opción resultaban porcentajes mayores al 95% para p con lo que hubiera arrojado una muestra muy reducida.

3.4.3 APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

Debido a que Flextronics International tiene a sus trabajadores directos repartidos en tres turnos, el tamaño total de la muestra de 319 se dividió por partes iguales entre los tres turnos, para aplicar en cada uno 106 encuestas, con la finalidad de obtener resultados más equilibrados y evitar que se polarizaran hacia un sólo perfil.

Flextronics International a través de su departamento de Educación autorizó que las encuestas se realizaran durante los horarios de comida de cada uno de los turnos en el área de comedor, aplicándose dichas encuestas al personal una vez que se observaba que ya habían terminado de tomar sus alimentos.

Es por ello que hay que tomar en cuenta diversos factores que pueden influir en la calidad de los resultados obtenidos por la encuesta, debido a que el momento de la aplicación presentaba características que podrían viciar los resultados, como son la presión de tiempo, el cansancio, el ruido en el ambiente, la presión de los compañeros, etc.

3.5 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

3.5.1 DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR EDADES

Para facilitar el análisis por edad de la muestra se establecieron rangos en intervalos de diez años cada uno, que nos arroja los resultados que a continuación se presentan.

El 78% de la muestra se encuentra entre los 16 y 25 años, lo que nos habla de que la empresa tiene en su mayoría personal joven, correspondiendo al turno matutino el 35%, al turno vespertino el 33% y al turno nocturno le corresponde el 32% restante.

El rango comprendido entre los 26 y 35 años representa el 18% del total de la fuerza productiva, estando distribuida de la siguiente forma: 26% en el turno matutino y 37% tanto en el turno vespertino como en el nocturno.

El rango de 36 a 45 tiene el 3% del total de trabajadores encuestados, distribuidos de la siguiente manera: 22% en el turno matutino, 33% en el turno vespertino y 45% en el nocturno, aquí es importante resaltar que la mayoría de las personas dentro de este rango se encuentran trabajando en el turno nocturno, que es más del doble del personal del turno matutino.

El personal con 46 años o más es el 1% del total de la muestra, con la siguiente distribución: 33% en el turno matutino y 67% en el nocturno, habiendo una diferencia de más del doble de personal dentro de este rango entre ambos turnos.

En la tabla siguiente se presenta la distribución por edades:

Rango	Turno matutino	Turno vespertino	Turno nocturno	Total
16 a 25	35%	33%	32%	78%
26 a 35	26%	37%	37%	18%
36 a 45	22%	33%	45%	3%
Más de 45	33%	0%	67%	1%

Tabla 3.5.1

3.5.2 DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR SEXO

La muestra esta compuesta en un 64% personal masculino y en un 36% por personal femenino. Como se puede apreciar en la tabla 3.3.2 existe un porcentaje mayor de personal femenino laborando en los turnos matutino y vespertino en comparación con el personal masculino, pero en cambio la relación cambia con respecto al turno nocturno, ya que en este labora un porcentaje mayor de personal masculino que femenino.

Sexo	Turno matutino	Turno vespertino	Turno nocturno	Total
Masculino	32%	31%	37%	64%
Femenino	36%	38%	26%	36%

Tabla 3.5.2

3.5.3 DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR ESTADO CIVIL

Como lo muestra la tabla 3.3.3 en esta distribución se puede ver que el grupo más numeroso es el de solteros, seguido muy de lejos por el de casados y una mínima parte, menos del dos por ciento, se encuentran entre divorciados y unión libre. También se puede observar que la distribución no muestra grandes diferencias entre el estado civil y los turnos.

Estado civil	Turno matutino	Turno vespertino	Turno nocturno	Total
Soltero	36%	31%	33%	73.67%
Casado	26%	39%	35%	24.66%
Divorciado	0%	0%	100%	0.67%
Viudo	0%	0%	0%	0%
Unión libre	33%	67%	0%	1%

Tabla 3.5.3

3.5.4 DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR NÚMERO DE HIJOS

Siguiendo la tabla 3.3.4a se puede concluir que el 72% del personal no tiene hijos, mientras que un 12% tiene un hijo, un 6% dos hijos, 3% tienen 3, ó 4 hijos, un 2% tiene 5 y 1% por ciento tienen más de 5 hijos.

Nº de hijos	Turno matutino	Turno vespertino	Turno nocturno	Total
0	81%	72%	74%	72%
1	8%	15%	13%	12%
2	4%	8%	7%	7%
3	2%	3%	2%	3%
4	3%	1%	2%	3%
5	2%	0%	0%	2%
Más de 5	0%	1%	2%	1%

Tabla 3.5.4a

Ahora bien, tomando en cuenta únicamente a la población que tiene por lo menos un hijo, la distribución quedaría como lo muestra la tabla 3.3.4b.

Nº de hijos	Turno matutino	Turno vespertino	Turno nocturno	Total
1	45%	53%	50%	42%
2	20%	30%	25%	22%
3	10%	10%	8%	12%
4	15%	3%	8%	12%
5	10%	0%	0%	9%
Más de 5	0%	3%	8%	3%

Tabla 3.5.4b

Tomando en cuenta el estado civil de las madres la distribución se muestra en la tabla 3.5.4c.

Madres	Turno matutino	Turno vespertino	Turno nocturno	Total
Solteras	25%	20%	8%	21%
Casadas	75%	80%	92%	79%

Tabla 3.3.4c

3.5.5 DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR NIVEL DE ESTUDIO

Los grupos con mayor porcentaje fueron los que tienen estudios en secundaria y preparatoria con 36% y 32% respectivamente, enseguida se encuentran los segmentos de primaria y técnica con 11 y 13 por ciento en el mismo orden y representando el porcentaje más bajo de la muestra se encuentran aquellos que tienen estudios a nivel licenciatura con un 8% del total.

Es importante señalar que dentro de la población con estudios a nivel secundaria el turno vespertino es el que tiene el más alto porcentaje de la población y en cuanto a nivel preparatoria es el turno nocturno.

Nivel estudio	Turno matutino	Turno vespertino	Turno nocturno	Total
Primaria	13.2%	11.3%	6.7%	11%
Secundaria	33.0%	43.4%	24.4%	36%
Técnica	14.2%	9.4%	20.0%	13%
Preparatoria	32.1%	29.2%	35.6%	32%
Licenciatura	7.5%	6.6%	13.3%	8%

Tabla 3.5.5

3.5.6 DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR LA MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO

La primer parte de la encuesta aplicada para este trabajo tenía como única finalidad descubrir la postura del mexicano frente al trabajo.

Así, en este sentido la primer pregunta que se les formuló a la muestra fue *si les gustaba trabajar o no*, a lo cual un 100% de la muestra contesto afirmativamente, con lo que se podría afirmar que el mexicano no ve el trabajo como algo negativo. Esto se puede reforzar con la pregunta número dos, en la que se les cuestionó *si creían que el trabajo era necesario para poder ser mejor*, donde el 98% del total de encuestados contesto que sí y un solamente un 2% que no, con lo que se puede concluir que el trabajo no es considerado como un castigo o como denigrante, sino que por el contrario, el mexicano sabe que éste es un factor importante para el desarrollo.

La tercer pregunta estaba formulada en tres variables, siendo estas: *mantener a la familia, ganar dinero y progresar en la vida*; con la finalidad de conocer que es lo que motiva al mexicano para trabajar.

Los resultados totales se distribuyeron de la siguiente forma: 12% trabaja para mantener a la familia, un 6% afirma trabajar para ganar dinero y un 82% para progresar en la vida. De esto se puede destacar que un 94% de la muestra trabaja por razones ajenas a fines meramente económicos. (véase tabla 3.3.6)

Así mismo es importante señalar que el turno nocturno fue donde se dio una más alta incidencia en la importancia de trabajar por el dinero y nula el trabajar para mantener a la familia.

Se trabaja para	Turno matutino	Turno vespertino	Turno nocturno	Total
Mantener a la familia	15%	11%	0%	12%
Ganar dinero	5%	4%	21%	6%
Progresar en la vida	80%	85%	79%	82%

Tabla 3.5.6

3.6 LAS DIMENSIONES CULTURALES DE LA MUESTRA

Para el análisis de la pregunta número cuatro se agruparon las 16 opciones de la pregunta, de acuerdo a la dimensión de la cultura humana de que se trataba, quedando agrupadas de la siguiente forma:

Dimensión			
Estética	Teorética	Práctica	Ética
Platicar con los compañeros de trabajo.	Trabajar para ser mejor como persona.	Conservar el orden en el trabajo.	Atender a lo dispuesto en el reglamento de trabajo.
Educar a tus hijos basado en lo que piensan o sienten	Educar a tus hijos basado en la importancia de la persona.	Educar a tus hijos basado en la importancia del dinero.	Educar a tus hijos basado en tus normas rígidas.
Actuar conforme a lo que piensas y sientes.	Actuar conforme a tus valores humanos.	Actuar para lograr un beneficio económico.	Actuar conforme a normas y reglamentos.
Realizar tus logros trabajando individualmente.	Realizar tus logros impulsado por tus valores humanos y espirituales.	Realizar tus logros trabajando en equipo.	Realizar tus logros porque tu jefe lo ordenó.

3.6.1 DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR DIMENSIÓN CULTURAL

Como lo muestran las tablas 3.4.1a, 3.4.1b y 3.4.1c las dimensiones *estética* y *teorética* son las que tienen un mayor porcentaje en los grados de *muy importante* e *importante*, mientras que las dimensiones *práctica* y *ética* tienen mayor porcentaje en *poco importante* y *menos importantes*. Las celdas no

sombreadas representan los grados de importancia donde se dieron los porcentajes menores.

También es importante recalcar que hay un alto grado de homogeneidad de los tres turnos en el resultado obtenido, lo que nos habla de una constante en la cosmovisión, independientemente de la edad, sexo, estudios, o demás variables.

De lo anterior podemos concluir que, de acuerdo a la teoría de Enrique Moreno, el mexicano tiene supradesarrolladas las dimensiones estética y teórica y que por el contrario las dimensiones práctica y ética, se encuentran en un estado de subdesarrollo.

Grado de importancia	Dimensión			
	Estética	Teorética	Práctica	Ética
Muy importante	28%	44%	16%	13%
Importante	28%	25%	24%	23%
Poco importante	19%	20%	28%	33%
Menos importante	25%	11%	32%	31%

Tabla 3.6.1a Turno matutino

Grado de importancia	Dimensión			
	Estética	Teorética	Práctica	Ética
Muy importante	26%	40%	17%	17%
Importante	28%	26%	28%	19%
Poco importante	20%	21%	23%	36%
Menos importante	26%	13%	32%	28%

Tabla 3.6.1b Turno vespertino

Grado de importancia	Dimensión			
	Estética	Teorética	Práctica	Ética
Muy importante	23%	51%	13%	13%
Importante	31%	26%	22%	21%
Poco importante	23%	15%	28%	34%
Menos importante	23%	8%	37%	32%

Tabla 3.6.1c Turno nocturno

Como lo muestra la tabla 3.4.1d la dimensión más fuerte es la teórica, ya que tiene un 69% entre los dos grados de importancia mayores. (muy importante e importante).

Grado de importancia	Dimensión			
	Estética	Teórica	Práctica	Ética
Muy importante	26%	44%	16%	15%
Importante	29%	25%	25%	21%
Poco importante	20%	20%	26%	34%
Menos importante	25%	11%	33%	30%

Tabla 3.6.1d Global

3.6.2 PRIORIDAD DE LOS VALORES

Las opciones con el grado de importancia más alto, se dieron dentro de la dimensión teórica, teniendo estas los tres primeros lugares en el número de veces que las calificaron como *muy importantes*, obteniendo las siguientes cantidades 168, 148 y 134 y siguiéndoles dos valores estéticos con 129 y 122 veces con calificaciones de cuatro.

Por otro lado dentro de las dimensiones ético-práctica la opción que en más ocasiones fue marcada como *muy importante* obtuvo 94 estando ésta dentro de la dimensión ética, siguiéndole dos prácticas con 74 y 73 ocasiones seleccionadas como *muy importante*. Después de éstas opciones, se encuentran las demás de las dimensiones ético-práctica a bastante distancia de las anteriormente mencionadas, teniendo la siguiente opción un número de 41 veces en que fue elegida como *muy importante*.

Cabe señalar que esas tres primeras opciones de las dimensiones ético-práctica se refieren a “atender a lo dispuesto en el reglamento de trabajo”, seguida de “conservar el orden en el trabajo” y al final, “realizar tus logros trabajando en equipo”, lo cual es un indicador del nivel en el que la fuerza laboral ha asimilado esos valores.

Así mismo es importante hacer notar que los valores más bajos dentro de las dimensiones ético-práctica los obtuvieron las opciones “realizar tus logros porque

tu jefe te lo ordenó” y “educar a tus hijos basado en la importancia del dinero”, esto junto con el 6% total que dijo trabajar para ganar dinero nos demuestra que el dinero, en cuanto tal, no es un factor relevante dentro de la escala axiológica del mexicano.

3.7 RELACIÓN ENTRE VARIABLES

El 78% de la muestra se encuentra entre los 16 a los 25 años de edad, de los cuales el 84% no tiene hijos. De este 84% el 8% contestó que trabaja para la familia, el 6% contestó que trabaja para ganar dinero y el 86% restante trabaja para progresar en la vida.

El 16% de la muestra entre los 16 a 25 años de edad tiene por lo menos un hijo, y de este 16% el 28% trabaja para mantener a la familia, 0% trabaja por ganar dinero y el 72% restante trabaja para progresar en la vida.

Del total de la muestra el 18% tiene entre 26 a 35 años de edad, de los cuales el 52% no tiene hijos y de estos últimos el 9% trabaja para mantener a la familia, 4% trabaja para ganar dinero y el 87% quiere progresar en la vida.

El 21 por ciento en el rango entre 26 a 35 años de edad tiene por lo menos un hijo, de los cuales el 29% trabaja para la familia, 5% por ganar dinero y 66% desea progresar en la vida.

Del rango entre los 36 a 45 años se encuentra el 3%, de los cuales todos tienen por lo menos un hijo y el 43% trabaja para mantener a la familia, 0% para ganar dinero y el 57% para progresar en la vida.

Del rango de más de 45 años se tiene el 1% del total de la muestra, de los cuales todos tienen por lo menos un hijo y de ellos trabajan para mantener a la familia un 50% y el otro 50% trabaja para progresar en la vida.

De lo expuesto en este apartado se puede observar que conforme se tiene más edad disminuye notablemente el porcentaje de personas que trabajan para ganar dinero, aumenta el de personas que trabajan para mantener a la familia y muestra un ligero descenso el porcentaje de los que trabajan por progresar en la vida.

Por otro lado es importante resaltar que del 100% de personas que escogieron que trabajaban por ganar dinero solo el 15% califico como muy importante y 0% como importante *educar a los hijos basado en la importancia del dinero*.

De este mismo 100% que eligió la opción de que trabajaba por dinero, el 49% calificó como muy importante *educar a los hijos basado en lo que piensan y sienten* y un 34% como importante esta misma opción. Por lo que se puede concluir que las personas que dijeron trabajar por dinero en la encuesta, consideran este importante, pero no al grado de colocarlo como fin o valor rector de sus vidas. Esto se debe a la condición económica de la clase obrera, envuelta en necesidades apremiantes, por lo que ven en el dinero la solución a todos sus problemas inmediatos como casa, vestido, alimentación, cuidado de la familia, etc. pero al mismo tiempo, como una respuesta a su dimensión teórica, se dan cuenta de que el dinero no es un fin o principio rector de la vida humana.

**CAPITULO IV: VALORES MEXICANOS QUE DEBEN SUSTENTAR
LOS PRINCIPIOS AXIOLÓGICOS QUE LAS EMPRESAS
ESTADOUNIDENSES DEL RAMO DE LA ELECTRÓNICA
INSTALADAS EN EL VALLE DEL SILICIO PROMUEVEN ENTRE LA
FUERZA LABORAL JALISCIENSE**

4.1 POR QUÉ REFORZAR LOS VALORES CULTURALES

Todo proceso educativo del hombre de un modo o de otro está orientado hacia algún valor, ya que éstos son el soporte de la cultura y dan forma al comportamiento de los individuos dentro de la convivencia social; como dice el Dr. Ernesto Bolio: “cuando un individuo se mueve por unos principios sólidos, que de alguna manera estructuran y dirigen su vida, posee una filosofía integradora que da el soporte a la madurez. Esos principios se caracterizan por ser congruentes y consistentes. Lo que se piensa está en relación directa con lo que se hace, existe una armonía entre lo que se desea y lo que se puede: se está moviendo por valores que trascienden lo anecdótico y temporal”.⁵⁸

Por ello es necesario que los miembros de una sociedad vivan los valores propios de dicha sociedad. Ya que de otro modo se provoca una fractura axiológica en esa sociedad y esto llevaría a los miembros de la misma a perder su identidad o su marco de referencia para actuar, lo que conduciría al caos. De aquí se deriva la importancia de inculcar los valores culturales de una sociedad.

Por otro lado, como dice el Lic. Ismael Romero⁵⁹ que la “cultura es casi imposible de cambiar y que en dado caso, el tiempo que tardaría este cambio es inversamente proporcional al tiempo que tardó en formarse” y tomando en cuenta que la cultura mexicana lleva ya 500 años de gestación, un cambio tardaría en lograrse casi los mismos años y viéndolo desde la óptica de los negocios es muy poco rentable cualquier inversión a tan largo plazo.

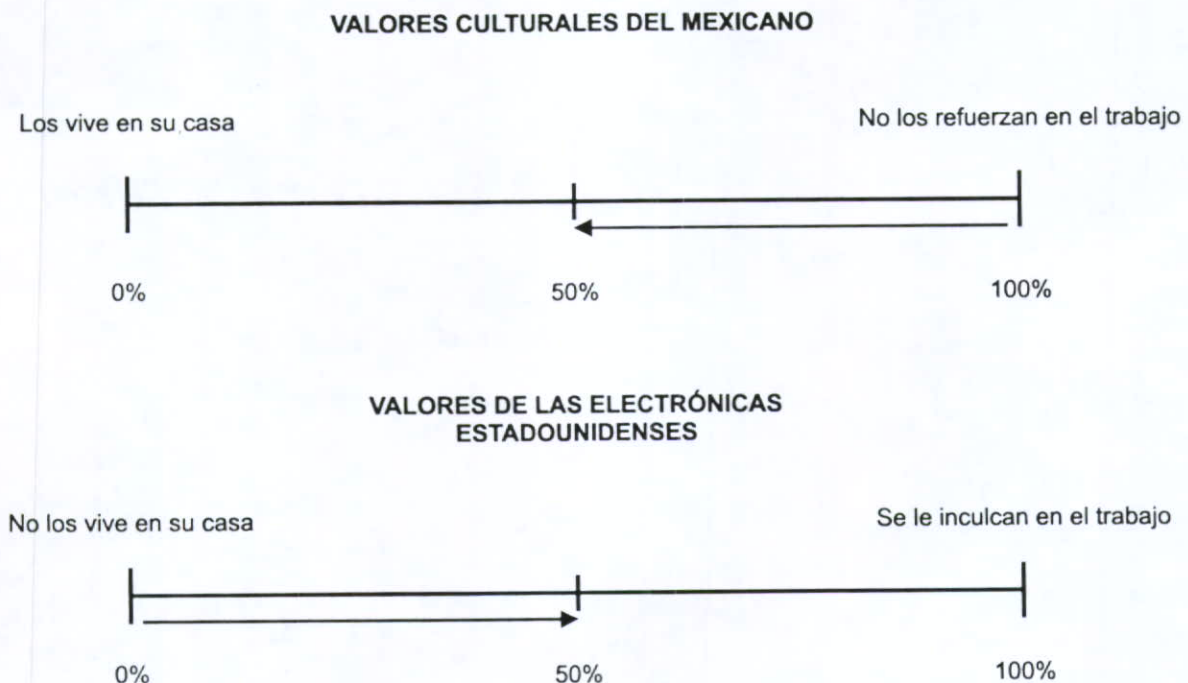
Enriqueciendo la definición de cultura del punto 1.1, se puede decir que ésta no es sino el repertorio comportamental de una sociedad, es el conjunto de *hábitos* que comparten los individuos de una sociedad y que los ha adquirido a través de experiencias colectivas que se transmiten de generación en generación a través de una enseñanza formal o informal. Concluyendo, podemos decir, que por un lado al ser hábitos se encuentran necesariamente en acto, y por otro lado, al ser culturales son vividos por un conjunto de personas.

⁵⁸ BOLIO, y Arciniega Ernesto. La personalidad madura. *Istmo*, p. 84.

⁵⁹ Jefe de Recursos Humanos de Caterbury, Inc.

Los valores, al ser resultado de un proceso de aprendizaje, requieren un reforzamiento continuo. Es por ello que la persona se enfrentará ante una disyuntiva cuando en su hogar vive unos valores y en su trabajo se le imponen vivir otros.

De lo anterior se puede concluir que si a cualquier persona no se le refuerzan sus valores sino que por el contrario se le trata de inculcar valores ajenos a su cultura, no sólo perderá sus valores, sino que tampoco adquirirá en su totalidad los valores ajenos, y en lugar de tener un hombre que haya crecido interiormente, se tendrá como resultado una persona incompleta y disminuida. (Ver gráfica 4.1)



Gráfica 4.1

Para concluir este apartado habrá que remitirse al principio de armonía que se da entre todos los valores: conforme se perfecciona uno de ellos, los demás también son perfeccionados, todos residen en la unidad de la persona.⁶⁰

Por lo tanto, si las empresas electrónicas estadounidenses centran sus esfuerzos de capacitación, desarrollo, esquemas de compensaciones o cultura organizacional en el enriquecimiento de los valores propios del mexicano, logrará,

por una lado, una mejor asimilación de sus valores, y por el otro, no afectarán la escala axiológica de sus trabajadores.

4.2 PRINCIPALES VALORES DEL MEXICANO Y SUS ALCANCES

En el capítulo primero del presente trabajo se mencionaron como valores dominantes en el mexicano la religiosidad, la familia y la estética, así como el papel que juega el trabajo en su vida.

En el mismo capítulo uno se abordó también la teoría de las cuatro dimensiones de la cultura humana, estética, teórica, práctica y ética, de Enrique Moreno. Este autor sostiene que el latino, entre ellos el mexicano, demuestra un super desarrollo en las dimensiones teórica y estética –donde: “El pensamiento se concibe como previo a la acción y superior a ella. El ocio se valora más que el trabajo... se valoran más los fines que los medios... y La comunidad tiende a vivir de puras emociones.... En las sociedades muy desarrolladas en la dimensión teórica, la vida sentimental actúa como consecuencia lógica de las convicciones comunes”⁶¹ y, al mismo tiempo, un supra desarrollo en las dimensiones ética–práctica, y por ello para el mexicano “La acción directa se convierte en un estorbo. La espontaneidad es más valorada que la organización. ...Se prefieren los inconvenientes prácticos provocados por la ausencia de normas a las limitaciones de espontaneidad que la adopción de normas supone.”⁶² Lo cual fue corroborado en la investigación de campo tratada en el capítulo tres de este trabajo.

4.2.1 LA RELIGIOSIDAD

Anteriormente se explicó el significado de la religiosidad en el mexicano, por ello ahora sólo queda decir como ayuda este valor en el sustento y desarrollo de otros valores.

⁶⁰ cfr. ALCÁZAR, José Antonio y COROMINAS, Fernando. *Virtudes Humanas*, p.7

⁶¹ MORENO, Enrique. op. cit. p. 44, 58

⁶² ibidem., p. 48, 57

Ahora bien, el valor de la religiosidad en el mexicano, es un valor que bien entendido se puede lograr hacer de éste una plataforma sólida para sustentar los demás valores que se le quieran inculcar. Esto se debe al fuerte desarrollo de la dimensión teórica, ya que como resultado de una actitud contemplativa el mexicano se sabe criatura y se reconoce necesitado, como dice Basave: “El mexicano, como todo hombre, tiene una inescindible dimensión religiosa... Toca su insuficiencia radical, su evidente finitud, sus insoslayables limitaciones en el orden del ser, del conocer y del poder con un realismo impresionante. En medio de sus experiencias diarias con la enfermedad, con el hambre, con el hospital, con la cárcel y la arbitrariedad del cacique; Dios se le presenta al mexicano en la vivencia religiosa como lo incontaminado –en medio de tanta corrupción– como lo absoluto –ante tantos sucesos contingentes– como guardián de la ley que es para ricos y pobres y como juicio de toda culpa.”⁶³ y en consecuencia las normas y reglas que rigen su diario actuar no pueden ser simples formulaciones humanas, sino que tienen que coincidir con una ley de origen divino, aunado a ello, al tener una tendencia a lo estético, que lo lleva a inclinarse más a seguir sus sentimientos que a un conjunto de normas prácticas elaboradas por el hombre. A diferencia del estadounidense, que su diario actuar se ve fuertemente impregnado por las dimensiones práctica–ética, por lo que tiende a seguir reglas (dimensión ética) que no van más allá de lo mediato (dimensión práctica) pero que le facilitan la vida.

Partiendo de la base de que “más del 90% de nuestra gente cree en un Dios creador de cielos y tierra” llámesele como se le llame, y que la mayoría de los mexicanos son bautizados en la religión católica y que ésta religión se basa en la caridad, entendida como amor al Ser Supremo y al prójimo, se tiene en esto una sólida base para inculcar al mexicano lo que es correcto hacer –no porque se estipule en los reglamentos o porque se vaya a dar una remuneración mayor si es que se hace o se deja de hacer tal cosa, sino porque, si al mexicano se le explica a través de una óptica religiosa, el mexicano lo aceptará.

Ahora bien, cuales son los valores prácticos que se pueden promover a través de una educación basada en los valores religiosos:

⁶³ BASAVE, Agustín. op. cit. p. 590

El punto de partida es enseñar al mexicano que su trabajo no sólo es un medio de sustentar a la familia, sino que antes que nada es una bendición y misión de Dios al hombre (Gen 1,28), mostrándose ésta como la forma más directa de perfeccionarse y desarrollar sus principales talentos humanos, además de que lo hará conciente de que su trabajo deberá de ser un trabajo bien hecho, no sólo a los ojos de los hombres, sino principalmente ante los ojos de Dios. Como dice el Beato José María Escrivá de Balaguer: "No se puede santificar un trabajo que humanamente sea una chapuza, porque no debemos ofrecer a Dios tareas mal hechas."⁶⁴, esto último nos lleva al valor de la *calidad en el trabajo*.

Por otro lado, también se le puede mostrar que el tiempo perdido en el trabajo lo hace indigno a los ojos de Dios porque: "si desperdiciamos el tiempo, robamos gloria a Dios" además que "te aconsejo que consideres si esos minutos que te sobran a lo largo de la jornada –¡bien sumados, resultan horas!–, no obedecen a tu desorden"⁶⁵, aquí se puede ver, por un lado el valor de la productividad, y por el otro, de la administración del tiempo.

Otro ejemplo lo podemos encontrar en la siguiente idea: "Ama y respeta las normas de una convivencia honrada, y no dudes de que tu sumisión leal al deber será, también, vehículo para que otros descubran la honradez cristiana, fruto del amor divino y encuentren a Dios."⁶⁶ Aquí podemos ver como dentro de la filosofía cristiana se habla de valores tales como la responsabilidad, apego a normas y de la honradez.

Incluso en cuanto al trabajo en equipo se puede comentar lo siguiente: "Pon mucha visión sobrenatural en todos los detalles de tu vida ordinaria, te aconseje y añadí inmediatamente: la convivencia te ofrece muchas ocasiones, a lo largo del día."⁶⁷

Aquí tan sólo se ha hablado de algunos valores prácticos–laborales que se pueden lograr exitosamente si son implementados indirectamente. Y que sería más fácil que el mexicano los viva en todo momento porque son parte de sus

⁶⁴ ESCRIVÁ, José María. *Surco*, p. 226

⁶⁵ *ibidem.*, p. 231

⁶⁶ *ibidem.*, p. 157

⁶⁷ *ibidem.*, p. 332

valores culturales y que en caso contrario, no los tomará como parte de su cultura y en consecuencia no se logrará una cultura de la calidad: ya que la calidad se vive en todos los aspectos de la vida y no tan sólo en el trabajo.

4.2.2 LA FAMILIA

Como se menciona en el apartado 1.1.2 el mexicano no siempre alcanza a valorar en su totalidad la valía del individuo, sino que se valora en cuanto que es miembro de una familia. Es por ello importante involucrar a ésta dentro del ámbito de la organización, ya que siendo la persona una unidad sustancial no puede separar sus distintas esferas como son la familiar, laboral, social, entre otras.

Si la empresa busca hacer extensivos sus valores a los miembros de la familia del trabajador, encontrará en el ámbito familiar la mejores condiciones de enseñanza, ya que: “En la familia, los valores se adquieren a través de las vivencias más corrientes. Importan más los hechos y los ejemplos vivos que las palabras. En la vida familiar surgen la mayoría de las oportunidades educativas”⁶⁸.

Por ejemplo, si se implementa un programa de capacitación sobre ahorro familiar y se incluye en éste a la familia, el trabajador tomará como un valor cultural el ahorro y por lo tanto no sólo lo vivirá en la familia, sino que lo trasladará al trabajo y buscará economizar recursos en el desempeño de sus labores diarias.

Por otro lado las empresas no sólo deben de pensar como son las personas con las que quiere trabajar en la actualidad, sino también con que tipo de trabajadores quiere la empresa contar en el futuro, y en base a este modelo deberá de descender a los detalles de la vida familiar para actuar en consecuencia: habrá de encontrar la forma de fomentar los valores que desea que se vivan como parte de su cultura organizacional en el hogar de sus trabajadores potenciales⁶⁹.

⁶⁸ ALCÁZAR, José Antonio y COROMINAS, Fernando. op. cit. p. 9

⁶⁹ cfr. ibidem., p. 23

4.2.3 LA ESTÉTICA

Anteriormente, en el capítulo uno, se habló del papel de la estética dentro de las múltiples manifestaciones que vive el mexicano, manifestaciones artísticas, cívicas, religiosas.

“El estadio físico, el estadio biológico y el estadio espiritual culminan en lo estético o religioso”⁷⁰, ambos valores del mexicano. Un claro ejemplo de ello lo da Basave cuando dice de José Vasconcelos: “Lo mejor de su obra está en el esfuerzo de coordinar el saber de abajo derivado de la experiencia que cuaja en ciencia metódica, con el saber superior y eterno de la poesía y de la religión... Lo que propone es un experiencialismo vivo en el que concurren los datos de los sentidos, los arreglos de la razón, los propósitos de la voluntad, dispuestos en armonía que engendra amor.”⁷¹

Todos los aspectos de la vida del mexicano están fuertemente impregnados de sentimientos. Por eso es importante que el patrón le *haga sentir* al trabajador una verdadera preocupación por él en cuanto persona y sobre todo en cuanto a lo que siente, no sólo considerándolo como un elemento del aparato productivo.

Quizás este sea el error más grande que se comete en la administración del trabajador mexicano, porque el mexicano en muchas ocasiones se siente incomprendido, un ejemplo de ello lo podemos encontrar en el caso de el día de fiesta del santo patrono en una población, el empresario estadounidense no entiende porque el mexicano deja de ir a trabajar para ir a su tierra y asistir a las celebraciones populares, desde su cosmovisión cataloga al mexicano como flojo e irresponsable, siendo que esto no es más que una consecuencia lógica de su visión de la vida dentro de la dimensión estética.

El esteticismo del mexicano, lo ha llevado a elaborar refinados formalismos para la convivencia social, totalmente opuesto a la simpleza práctica del estadounidense, además, para el mexicano el trabajo también representa un centro de contacto social. Por ejemplo, el mercado mexicano no es tanto un punto

⁷⁰ BASAVE, Agustín. op. cit . p. 892

⁷¹ ibidem., p. 892 y 893

de venta, sino un punto de encuentro y convivencia, aquí entra el famoso “*no patroncito, no le vendo todo porque después qué vendo*” o mejor dicho, *como socializo*. En este sentido los administradores estadounidenses podrían hacer de sus sistemas de comunicación un momento más para la convivencia con el trabajador, para acercarse un poco más a él y su mundo.

4.2.4 EL TRABAJO

Para el mexicano al no ser el trabajo un fin sino un medio, es lógico que no se encuentre dentro de la su escala axiológica como algo preponderante.

En los párrafos siguientes se desarrollarán algunos lineamientos generales que se podrían tomar como base para el desarrollo de la planeación estratégica de la gestión del factor humano.

Para trazar e implementar un programa de incentivos para el trabajador mexicano, hay que tomar en cuenta además de lo mencionado anteriormente, que éste no trabaja por dinero, como se puede observar en los resultados arrojados en la investigación de campo abordada en el capítulo anterior.

Un punto de partida sería enseñar al mexicano un concepto amplio y trascendente del trabajo, como el mencionado por Höffner: “Trabajo es el ejercicio consciente, serio y exteriorizado objetivamente de las capacidades espirituales y corporales del hombre, para la realización de aquellos valores con los que el hombre cumple los fines que Dios quiere de él (como hecho a su imagen) y con los que presta un servicio a la sociedad humana y, en definitiva, al honor de Dios.”⁷².

El mexicano se sabe un ser necesitado como sostiene Basave: “Precisamente porque el mexicano siente muy a lo vivo esa grandeza y esa majestad de Dios inmenso, luminoso y omnipotente, se siente conducido lógicamente a la consideración de su esencial contingencia y pequeñez”⁷³, por eso

⁷² HÖFFNER, Joseph. *Manual de Doctrina Social Cristiana*, p. 146

⁷³ BASAVE, Agustín. op. cit. p. 592

ve el trabajo como una necesidad porque se sabe un ser inacabado y dependiente.

De igual manera el mexicano ve el trabajo como un medio para *progresar en la vida*, porque sabe que “Dios no crea todas las cosas por si mismo; deja también paso a las causas segundas, sobre todo a los hombres, a quien a dado las facultades del conocimiento, voluntad y configuración creadora.⁷⁴” Por medio del trabajo el hombre entrelaza la realidad material y su interioridad y pone de manifiesto su desarrollo interior a través de sus obras externas.

A lo tratado en los últimos cuatro párrafos la empresa debe enriquecer el concepto del mexicano en cuanto a trabajo se refiere, mostrándoselo como configuración y dominio del mundo (Henchid la tierra y sometedla Gen 1,28), como servicio y como medio para la glorificación de Dios⁷⁵.

⁷⁴ HÖFFNER, Joseph. op. cit. p. 148

⁷⁵ cfr ibidem., p. 149, 151, 155

CONCLUSIONES

Después de haber abordado los principales valores que inciden en la vida del mexicano, se puede decir que es muy importante su educación basada en valores, ya que por encontrarse en las dimensiones teórica–estética tiende a ser movido por valores que se ubiquen en el ámbito de la teología, metafísica o mística, como la ley natural, la religión y la familia, y que al mismo tiempo, sean enriquecidos emotivamente, ya que de otra forma, al mexicano le resulta extraño guiarse por normas y formulaciones que sirvan simplemente para regular la vida práctica de los individuos de una sociedad, sintiéndose coartado en su espontaneidad.

Para ello es necesario una verdadera formación bicultural de las personas ubicadas en los puestos directivos de las empresas estadounidenses del ramo de la electrónica. Dicha formación no sólo se trata de un conocimiento de la vertiente cultural del mexicano, sino de una comprensión y aceptación objetiva de esa cultura, libre de estereotipos o prejuicios reduccionistas acerca del mexicano.

El trabajador mexicano puede ser exigido en calidad, compromiso, lealtad, orden, honradez, etc. sin embargo, el problema radica en el cómo se le exige. El mexicano no espera que los reglamentos les prohíban una serie de acciones, sino las acciones que promuevan su esfuerzo. Por ejemplo, en la empresa Mavel y Compañía –que se dedica a la fabricación de bolsas y rollos de polietileno de baja densidad- el Gerente de Producción daba premios en efectivo a los trabajadores que participaban en la fabricación de pedidos que tenían especificaciones sumamente estrictas, y que eran aceptados por el cliente. En un principio, dicha remuneración dio resultados, pero en el corto plazo, perdió eficacia ese incentivo, siendo sustituida dicha práctica por otro tipo de incentivo: desde aquellos que involucraban a su familia, como la entrega de boletos de entrada al cine para el trabajador y toda su familia, o que simplemente, el dueño de la empresa bajara a felicitar personalmente al trabajador.

Si el compromiso y entusiasmo del mexicano hacia su trabajo no fuera posible no se podría encontrar dentro del mercado internacional empresas mexicanas como Bimbo, hecha por y con mexicanos y número uno a nivel mundial dentro de su ramo, o el caso de las automotrices que desde hace décadas se has

instalado en México, donde se han logrado niveles de calidad acordes con los más altos del mundo.

Las empresas estadounidenses del ramo de la electrónica deben de entender que al mexicano no se le hace trabajar con efectividad vigilándolo por video cámaras o afectándolos con castigos económicos, por no tener un superdesarrollo en la dimensión ética o práctica. Ahora bien, con esto no se quiere negar la justificación de la existencia de reglamentos, normas o medidas disciplinarias, que en todo organismo social han de existir, pero que en el caso de México, debe de ser un complemento a la formación axiológica y no el instrumento básico que regule la conducta de los individuos dentro de la empresa. Por esto mismo es muy conveniente que las organizaciones incluyan dentro de sus programas de capacitación, programas de formación.

También es importante recalcar el hecho de que al mexicano si le gusta trabajar, el problema se da cuando el estadounidense interpreta la conducta de éste desde la óptica de su cultura, y por lo cual no puede obtener un juicio objetivo de las actitudes manifestadas por el mexicano. Hay que recordar que para el estadounidense el trabajo es un fin en sí mismo, y por ello le resulta más fácil sumergirse en la actividad de su trabajo deslindándolo de lo afectivo, familiar y social; en contraste, al mexicano no le resulta sencillo este proceso, ya que el trabajo no es su principal preocupación en la vida, sino sólo un medio para poder satisfacer otros aspectos más relevantes para él, como son: el religioso, el familiar, el afectivo, el social.

Para terminar, sólo falta aclarar que ambas cosmovisiones, tanto la mexicana como la estadounidense, son igual de buenas, ya que las dos forman parte del mosaico cultural de la humanidad y cada una representa versiones distintas del ser, del pensar y del actuar dentro de lo humano.

ANEXOS

Información general

Edad: _____ Sexo: _____ Estado civil: _____

No. de hijos: _____ Grado máximo de estudio: _____

Somos alumnos de la Universidad Panamericana y estamos realizando nuestra tesis. Le pediríamos, fuera tan amable de contestar lo más sinceramente posible a éstas preguntas. La información aquí proporcionada será tratada confidencialmente. Gracias.

1. ¿Te gusta trabajar?

Sí

No

2. ¿Crees que el trabajo es necesario para poder ser mejor?

Sí

No

3. Se trabaja para:

Mantener a la familia

Ganar dinero

Progresar en la vida

4. A continuación se te presentan grupos de cuatro ideas, enuméralos del 1 al 4 de acuerdo a la importancia que tú le des a cada uno, siendo:

4.Muy importante

3.Importante

2.Poco importante

1.Muy poco importante

Platicar con los compañeros de trabajo.	Conservar el orden en el trabajo.	Atender a lo dispuesto en el reglamento de trabajo.	Trabajar para ser mejor como persona.
---	-----------------------------------	---	---------------------------------------

Educar a tus hijos basado en normas rígidas.	Educar a tus hijos basado en lo que piensan o sienten.	Educar a tus hijos basado en la importancia del dinero.	Educar a tus hijos basado en la importancia de la persona.
--	--	---	--

Actuar conforme a lo que piensas y sientes.	Actuar conforme a normas y reglamentos.	Actuar conforme a tus valores humanos.	Actuar para lograr un beneficio económico.
---	---	--	--

Realizar tus logros trabajando individualmente.	Realizar tus logros trabajando en equipo.	Realizar tus logros porque tu jefe lo ordenó.	Realizar tus logros impulsado por tus valores humanos y espirituales
---	---	---	--

**ENTREVISTA REALIZADA EL 1º DE NOVIEMBRE DE 2000, AL LIC.
FRANCISCO PACHECO, GERENTE DE RECURSOS HUMANOS,
FLEXTRONICS INTERNATIONAL CAMPUS JALISCO.**

Buenas tardes, nosotros somos Ruth Román y Guillermo Hernández, estudiantes del noveno semestre de Administración y Relaciones Industriales y, actualmente, estamos elaborando nuestra tesis acerca de los valores del mexicano que inciden en el ámbito laboral, en contraste con los valores que promueven ustedes como empresa electrónica estadounidense, en un marco de cultura organizacional.

Este es el motivo de la plática que solicitamos y que usted nos ha ofrecido el día de hoy.

Las preguntas que realizaremos a lo largo de esta entrevista están basadas en su mayoría en datos obtenidos en la encuesta realizada entre su personal y otras serán de datos generales de la empresa.

P. Ahora bien, en cuanto a lo que se refiere a las políticas de contratación, pudimos observar en los datos de la encuesta que, por una lado, la mayoría de los trabajadores se encuentran en una rango entre los 16 y 25 años de edad y que son solteros, y por el otro, que es mayor el porcentaje de personal femenino tanto en el turno matutino como en el vespertino que el turno nocturno ¿Esta situación es resultado de los filtros de su proceso de selección y designación de turnos o bien, es lo que se oferta en el mercado de mano de obra?

R. *Cuando inicio este proyecto aquí en Guadalajara de Flextronics la política era muy clara, traer gente de 18 a 25 años para que trabajara con nosotros, y de preferencia solteros, esto era lo ideal. El crecimiento que ha habido en Guadalajara y en la zona, en la industria de la electrónica ha propiciado que el perfil de la gente que viene a trabajar con nosotros cambie, desafortunadamente, ya no en función de los requerimientos de la empresa, sino de lo que hay en el mercado en cuanto gente disponible para trabajar. Por esto te puedes encontrar empresas (electrónicas) que contratan personas desde los 16 hasta los 50 y tantos años. Porque la mayor parte de la población -que es el ideal- que es de 18 a 25 años ya está escaseando. De ahí, que pueda cambiar y ya no es decisión de las empresas el decir qué van a buscar, sino ver qué hay en el mercado disponible que se pueda adaptar dentro de las compañías.*

En cuanto a lo que mencionas, que encuentras que la mayoría de las mujeres no trabajan en la noche, es por razones obvias, si son solteras es complicado para que, las que son hijas de familia, les permitan trabajar de noche. Trabajar de noche ya es algo un poco complejo, porque se presta a muchas malas interpretaciones de los papás, ¿realmente trabajas? Tienen que garantizar si van a trabajar o no, esto implica dificultades para poder adaptarse -más que adaptarse-, adquirir un horario nocturno.

Dices que la mayor parte de nuestra población son solteros, si es cierto, pero no te dijeron que las mujeres que son solteras en su mayoría tienen hijos, son madres solteras, de ahí que tengan la necesidad de conseguir un trabajo para mantener a sus hijos, esa es otra característica de nuestros trabajadores: el 65% de nuestra población femenina son madres solteras. Esto se ve en la necesidad urgente que tienen de conseguir su alta en el seguro social, ¿por qué te urge? –por mi hijo–.

P. En cuanto a que si son casados o solteros, ¿cuál es la razón por la que prefieren que sean solteros?

R. *Eso era lo ideal, pero hoy por hoy nos hemos dado cuenta, con los altos niveles de rotación, que la gente que es soltera y que es joven tiene un nivel de compromiso muy bajo con las organizaciones, fácilmente se va, se fastidia, por cualquier regañito que puedan recibir de sus jefes dejan el trabajo. Una gente que ya es casada tiene la necesidad, y tiene el compromiso con la empresa de mantener su trabajo cumpliendo con todas las normas y todas las reglas. Hoy por hoy, la gente que tiene compromisos, que tiene hijos y que es casada, evidentemente, nos va a garantizar a nivel empresa que va a durar más tiempo trabajando con nosotros; el soltero no es responsable.*

P. En un principio ¿qué era lo que los motivaba a que la política fuera la de contratar gente soltera?

R. *El tipo de proceso que se tiene es un proceso de alta tecnología, es ensamble de componentes electrónicos –tarjetas madres para computadora, para teléfonos celulares, etc.– y esa gente, se supone, que tiene mucha mayor habilidad, es más diestro para aprender ese tipo de procesos de alta tecnología de alto nivel, entonces de ahí que se haya dicho que uno de los perfiles que se busca sea éste. Sin embargo la realidad nos demostró que, si son los más hábiles para aprender en un lapso de tiempo muy corto –el casado o gente más grande aprende quizás en un periodo del doble de tiempo que una gente que cubre este perfil–, pero la gente con compromiso –casado o de mayor edad– nos dura mucho más tiempo que la gente joven, entonces preferimos invertir en gente que tenga más edad, que tenga hijos y que este casada, porque sabemos que a la larga va a trabajar mucho más tiempo dentro de la organización. Y como son procesos muy especiales que si se requiere capacitada y certificada, nos vemos en la necesidad de retener este tipo de gente.*

P. En cuanto a los estudios ¿cuál es el perfil que ustedes prefieren?

R. *Lo que preferimos como política es mínimo, mínimo secundaria, -de secundaria hacia arriba- de preferencia gente que tenga una carrera técnica, técnicos en: electrónica, electricidad, técnicos en muchas cosas; sin embargo ahorita el problema es que no hay gente en el mercado, es mucha la oferta de trabajo.*

P. También lo que encontramos fue que personas con estudios a nivel preparatoria, es lo que más hay, en un segundo lugar carreras técnicas y después secundaria.

R. *Acuérdate que en México no existe una orientación adecuada para la gente joven, sobre cuáles son sus perfiles, cuáles son sus áreas de interés, -una orientación vocacional adecuada-; normalmente estudian jardín de niños, primaria, secundaria y ¿qué sigue de la secundaria?, la preparatoria, como una consecuencia lógica de esa cadena de estudio, no ven más allá. Las preparatoria están llenas de jóvenes que no tienen idea de qué es lo que quieren hacer en la vida, a lo mejor si después de la secundaria tuvieran una adecuada orientación vocacional, esto les ayudaría a ellos a canalizarse o perfilarse a carreras técnicas, en donde van a ser más exitosos y se van a poder acomodar mejor en las empresas y van a tener mayores percepciones.*

Pero aquí en México es la costumbre académica: no hay una orientación y la gente llega a la preparatoria por consecuencia natural, porque es lo que sigue de la secundaria, no es porque realmente quieran o hayan decidido estudiar la preparatoria sino que la preparatoria es un paso intermedio para poder ingresar a una universidad, pero la mayor parte de la gente llegó a la preparatoria y ya, hasta ahí se quedó, ¿por qué?, porque cuando les preguntamos: por qué estudiaste la preparatoria nos dicen: porque es lo que sigue de la secundaria, esa es la razón por la cual estamos llenos de gente con esa características de la preparatoria.

P. ¿Cuál es la tasa de rotación que tienen ahorita?

R. *Bueno, hay dos conceptos, la gente nueva que ingresa a nivel operativo la contratamos por agencia, o sea, la subcontratamos, y tenemos índice de rotación mensual a la fecha de un 14%, lo que es muy alta, si tú te fijas, si la analizamos, significa que prácticamente al año estamos cambiando al 100% nuestro personal. Tenemos otro sistema que es trabajo de planta con la gente, en donde el nivel de rotación debe de andar entre el 3.5 y 4%, que es más bajo, es decir gente que ya trabaja directamente con Flextronics.*

P. ¿Ha habido un aumento o una disminución en relación al año anterior?

R. *Ha habido una disminución en relación a este mismo año, en donde los primeros meses del año estuvimos con índices de rotación exageradamente altos y bajamos de julio hacia acá significativamente la rotación, en función de acciones que hemos implementado para este fin.*

P. ¿Qué tipo de acciones han implementado?

R. *Número uno, pasar en un periodo corto a la gente del sistema de subcontratados a trabajar directamente con la empresa, la gente se siente parte de la compañía y por lo tanto ya no se siente insegura.*

Número dos, igualar las condiciones de sueldo y de beneficios a la gente que entra subcontratada con la gente que está ya trabajando de planta, porque antes si había una diferencia, a pesar de que estaba haciendo exactamente lo mismo ganaba menos, nada más la única diferencia era porque es de planta. Entonces se buscó igualar condiciones de sueldos y beneficios, y ya la gente ya no se va.

Número tres, fue sensibilizar a los supervisores para un trato adecuado a la gente, el tratar de evitar el estar cambiando a la gente de turno -porque la gente iba a trabajar porque a lo mejor en la mañana le pueden cuidar a su hijo y si la pasas a la tarde pues ya no le pueden cuidar a sus hijo y tiene que salirse-, entonces todo este tipo de factores se analizaron y se atacaron a efecto de garantizar que la gente se sintiera a gusto trabajando con nosotros y no desatendiera otro pendiente para venir.

P. ¿Entonces son estables los turnos?

R. *No hay como le llaman en otras empresas rolar turnos, sino que se procura que sean estables.*

P. En cuanto al índice de ausentismo ¿en qué nivel se encuentran?

R. *El índice de ausentismo deberá de andar en un 3.5%, que es bajo, sin embargo nuestro objetivo es atacarlo, porque nosotros tenemos líneas de producción en donde, si falta una gente, ya no hubo quien lo haga y se afectan fuertemente los procesos de manufactura.*

P. ¿Han tenido problemas con las otras empresas electrónicas, en cuanto a que se lleven al personal?

R. *Por supuesto, el famoso pirataje se da y no solo a nivel operativo, sino a nivel de gente de dirección, gerencia, técnicos, ingenieros, compradores, porque si tu le ofreces un peso más al operador de otra empresa se viene, ellos, con saber que van a ganar un peso más diario en otra empresa, se van, por eso debemos de ser muy competitivos a efecto de evitar la salida de personal, pero si tenemos muchos problemas por el pirataje, que nosotros mismos lo provocamos.*

P. Volviendo nuevamente con lo de los turnos ¿tienen diferentes características las personas que trabajan en el turno matutino que las del vespertino?

R. *Si hay diferencias, pero no son significativas, básicamente la diferencia te la va a determinar la necesidad particular, es decir, por ejemplo: con quién se van a quedar mis hijos, a lo mejor una trabaja en la mañana y el esposo trabaja en la tarde, así cuando yo regreso del trabajo, cuido a los niños y cuando yo me vaya tú los cuidas, entonces, si hay diferencias pero no son significativas.*

P. ¿Cuál es su índice de desperdicio?

R. Aquí se le conoce como scrap, que es ese material que está mal manufacturado y que se va a la basura. No es muy alto porque aquí los procesos están muy controlados, hay varias fases en las líneas de producción en las que se van controlando todos los procesos de manufactura y que aseguran que los niveles de scrap sean los mínimos.

P. ¿Cuántas son las horas promedio de capacitación a personal operativo?

R. Es básico y es esencial que toda la gente que entra en contacto con el producto tenga por lo menos una certificación de la operación que se va a realizar, no puede entrar a línea a manipular o a hacer un proceso si no se encuentra certificado, y la certificación implica un curso específicamente de la operación que se va a hacer, exámenes o evaluaciones y posteriormente la certificación. Nuestros clientes son muy exigentes, en cualquier momento pueden entrar a la línea y auditar, si una gente está manipulando, por decir algo, una palm y no está certificado simplemente nos cortan, de ahí que el área de educación aquí en Flex sea una dirección que no dependa de recursos humanos, dada la importancia que tiene la capacitación que debe de recibir la gente en línea. Sí, es muy importante y aquí sí se le da importancia, primero por requerimiento del cliente, -no un cliente te va a permitir manejar su producto-, hay que recordar que nosotros no manejamos productos que sean propios de Flex, sino que son productos de un HP, Motorola, IBM, Compaq, en fin, que son productos a nivel mundial muy reconocidos y cuidan mucho al cliente, por lo que exigen que el proceso de manufactura sea realizado por gente capacitada.

P. Más o menos, en horas, ¿cuántas son?

R. Te puedo decir que para que una gente pueda entrar a piso a manipular un producto, primero pasó por un proceso de inducción que dura tres días, entre la parte de la inducción, la empresa, su entrenamiento básico, y después entra a cursos específicos en donde el tiempo es variable de acuerdo a lo que va a manejar, -no se le puede asignar el mismo tiempo de entrenamiento a una gente que va a colocar componentes electrónicos en una tarjeta y una que va a tomar una tarjeta electrónica y que puede diagnosticar si está bien o está mal-, va en función a esto; pero si son bastantes las horas y días de capacitación.

P. ¿Y un solo operario puede tener muchos cursos?

R. Si, porque tenemos un plan interno que se llama Programa Crece, esto significa que una persona puede entrar como un operador simple, en el puesto más bajo, y en función a su desarrollo y crecimiento, por su capacitación, puede ir subiendo a otras posiciones de mayor responsabilidad y de un mayor reconocimiento económico; de ahí que este programa se llame Crece. Si le dices al trabajador que esta aquí, pero puedes llegar a ciertas metas siguiendo estos pasos, siempre y cuando cumpla con ciertas horas de capacitación para poder llegar.

P. En cuanto a los programas de capacitación, no tanto en el área operativa, sino en cuanto a formación para mejorar la disciplina, la autoestima, la puntualidad ¿qué nos puede decir?

R. *En ese sentido yo siento que el 95% de nuestros cursos van enfocados básicamente a la parte técnica del proceso de manufactura, y si hemos de reconocer que en cuanto a la parte humanística de las relaciones humanas, de superación personal, casi no se maneja, porque el crecimiento tan fuerte que hemos tenido no nos ha permitido hacer un alto para poder dar este tipo de cursos, pero evidentemente, se tiene que mejorar, porque, en la medida en que nuestra gente pueda desarrollarse y crecer como personas, evidentemente crecerán como trabajadores y será mejor contar con este tipo de elementos dentro de la organización; pero no lo hemos atacado.*

P. Pero, en general, ¿cuáles son los valores y filosofía que promueven dentro de su fuerza laboral.

R. *Tenemos bien establecido lo que es nuestra misión y los valores que tenemos en la organización, pero esta parte de entrenamiento o de conocimiento entre la gente se da en los primeros dos días que ingresan con la compañía, que es en donde se les tiene que dar, incluso a todas las gentes se les da un gafete donde viene la visión y la misión, los valores con los que trabaja.*

P. ¿Nos podría decir cuáles son su misión y su visión?

R. *Nuestra misión es, lo clásico: "superar las expectativas de nuestros clientes a través de la entrega de productos competentes", básicamente esa es nuestra misión, y nuestra visión es, ser dentro de las contract manufacturing, como somos nosotros, ser la número uno, actualmente somos la número dos.*

P. ¿En cuáles valores sustentan su filosofía?

R. *La lealtad, la honestidad, responsabilidad, básicamente son los tres puntales con los que trabajamos.*

P. Hay Flextronics en otras partes del mundo, en este sentido ¿los valores son los mismos para todas las plantas?

R. *Hay diferencias porque hay que recordar que cada una de las plantas trabaja con esquemas diferentes; te puedo decir que las gentes que trabajan en Estados Unidos en las plantas de ensamble tienen esquemas de remuneración diferentes que aquí en México, incluso les pagan por hora. Son técnicos muy bien calificados y es gente que tiene un muy buen nivel de vida y eso no es ningún secreto. Sin embargo, por ejemplo en China, la gente de oriente, -hay una broma que dice que a un chino dale un plato de arroz y un poco de miel y trabaja todo lo que quieras-, realmente los sueldos a nivel oriental son muy bajos, incluso comparados con los de aquí de Latinoamérica, porque chinos hay por todos lados. Entonces abrir una*

fuelle de empleo allá está garantizando mano de obra barata, mano de obra muy leal, entonces no podemos hablar que los valores de Flextronics son a nivel internacional, son de acuerdo a cada nacionalidad, varía. Aquí hemos tenido fracasos muy fuertes, se establece un valor importante que es la lealtad y la honestidad. El norteamericano piensa que todo el mundo es honesto, pero aquí nos hemos encontrado con que no, hay gente que es desleal, cuando puede pasa información técnica de la compañía, o se roban las cosas aquí adentro, así que es un poco complicado hacer una filosofía de valores a nivel mundial; de acuerdo a cada país se debería implementar una manera distinta de entender estos valores, porque el europeo, el oriental y el latino son muy diferentes.

P. ¿Cuáles son las medidas que han tomado para combatir estas actitudes?

R. Aquí estamos en una planta donde prácticamente existe una política de puertas abiertas, como ustedes puede ver no hay oficinas, no hay una sola oficina en el campus, cerrada, pero tuvimos que implementar un plan de acción correctiva en términos de seguridad-prevencción, al tratar de poner un candado, entiéndase control de accesos a través de tarjetas magnéticas, instalación de cámaras de video, hoy por hoy nos están viendo, aquí hay una cámara de video que no ven ustedes, por ejemplo, hemos tenido que implementar algunos puntos de control, es decir que la confianza que se le dio a la gente en México no fue la respuesta que se esperaba, hemos tenido grandes pérdidas desde computadoras, materiales, cosas personales... entonces implementamos la prevención, la mejor prevención es establecer canales de seguridad para garantizarla.

P. ¿En número de empleados, cuál es el crecimiento que se espera en lo futuro?

R. De cuando inicio en el 96 con dos gentes a la fecha somos 6440 personas, estamos hablando después de tres años, para fin de año deberemos ser alrededor de 7500, para mediados del 2001 deberemos andar por las 10000. Es lo que se ve en un plazo mediano.

P. ¿En esta misma nave?

R. No, este es un campus, se le llama campus porque están diferentes naves destinadas a diferentes proyectos. El número de edificios son 23, vamos a crecer hacia la parte sur, exactamente la misma cantidad de edificios que hay aquí son los que se van a construir hacia allá, para llegar alrededor del 2002 cerca de 15500 empleados.

Nuestra tesis está orientada a estudiar las diferencias que hay entre los mexicanos y los estadounidenses en la forma de pensar, ya que no pensamos igual y es muy importante que lo entendamos para poder trabajar juntos.

Inclusive en posiciones de gerencia o de dirección se necesita que la gente que ocupe esos puestos tenga una formación bicultural, que entienda tanto la parte mexicana como la estadounidense. Porque una persona que no tenga la visión de

ambos lados tiene problemas en cuanto a interpretación de informes. En Estados Unidos te dicen: tienes que hacer esta actividad y tu dices si, si la voy a hacer, ellos dan por hecho que al 100% se hace; aquí en México tú dices si, sí lo hago, cuándo, cuando yo pueda o cuando yo quiera y los norteamericanos no entienden porque el mexicano dice que si, pero como dice la canción "nunca dice cuando". Ahí hay grandes diferencias que en ocasiones llegan a causar errores, inclusive en la interpretación de las cosas.

P. Por ejemplo en lo que ha sido el trabajo en equipo, que me imagino que si lo han trabajado, ¿cómo les ha funcionado?

R. *Si, acuérdate que México siempre se caracterizó por sus grandes individualidades, ahí los dos frascos de gusanos, los japoneses se organizan y se van acomodando y se salen todos, en cambio el mexicano el primero que va hasta arriba lo empiezan a jalar "tu, a dónde vas", es parte de la idiosincrasia del mexicano.*

P. ¿Eso ustedes cómo lo han promovido?

R. *Es complicado, aquel que logre en México hacer que la gente entienda el concepto de trabajo en equipo ya la hizo, es muy complicado, hay que recordar que siempre se dan las cuestiones de la envidia, el coraje, por qué yo, por qué gana más él, por qué le dieron el puesto a él, no estamos suficientemente maduros para reconocer que trabajando en equipo podemos lograr más, que trabajando individualmente. No es casualidad que en los deportes donde hemos fracasado son aquellos en los que se requiere de un trabajo en equipo y en los que se ha ganado son a nivel individual. Esto es cultural sin duda.*

Yo trabajé mucho tiempo en una empresa japonesa, en Nissan Mexicana, donde ellos mencionaban una diferencia en el aspecto religioso, en donde el mexicano se acerca a la Iglesia a pedir y el japonés se acerca a sus templos a ofrecer, es diferente la actitud y en cuanto a la formación de cada cultura y eso es complicado manejarlo, pero si es muy importante que lo entendamos para intentar cambiar todos esos conceptos. Hoy en México se debe entender que estamos en un mercado mundial, en donde las empresas que no tengan una categoría de clase mundial no están preparadas para competir, y hay que hacer que la gente entienda para que se vuelva más competitiva. El mexicano es tramposo, chapucero, ahí tenemos el caso de las fresas, era un gran negocio para vender fresas y el primer embarque fue de las mejores fresas, el segundo embarque las canastillas venían por encima con las mejores fresas y por abajo todas las fresas podridas. Pero yo creo que ha habido algunos cambios en esa mentalidad, falta muchísimo pero ya ha habido algunos avances. Hoy por hoy los niveles de calidad se pueden comparar con cualquier nivel del mundo.

P. En cuanto a lo que se refiere al gusto por el trabajo ¿hay buena respuesta por parte del trabajador mexicano?

R. *En cuanto al gusto por el trabajo yo creo que la mayoría de la gente trabaja por necesidad, y esto es una realidad, muy pocos son los que realmente disfrutan su trabajo, sobre todo en el área técnica, es decir la gente que ha estudiado una carrera técnica en electrónica le fascina estar viendo los componentes electrónicos de una tarjeta o de una impresora, pero gente que con trabajos terminó la primaria, que está todo el día pegando componentes -qué satisfactores puede tener estar colocando componentes-, no es tan gratificante, "¡ay!, yo estoy en una compañía colocando componentes", por qué, bueno porque a lo mejor no era lo que el esperaba, eso lo podemos ver, porque mucha gente prefiere estar en los cruceros lavando parabrisas o repartiendo publicidad, que tener un patrón, un horario y a lo mejor saca más de propina que lo que puede estar ganando un obrero o un operador en una jornada completa de lunes a sábados de ocho de la mañana a seis de la tarde. Es otra variable.*

P. En cuanto al orden del trabajo ¿cómo consideran al mexicano?, es decir ¿es desordenado o cómo es cuando llega a su lugar de trabajo?

R. *Dicen por ahí que el mexicano a donde va hace lo que ve, si ellos llegan y ven una empresa organizada, ellos se hacen organizados y limpios, pero si llegan a una empresa y esta desorganizada y sucia, ellos también se harán desorganizados y sucios. Aquí se procura que cuando la gente llega vea que las instalaciones están bonitas, que tienen su nivel, que están cómodas y confortables y que, en función a ello, se tiene que adaptar y la gente responde bien, no toda la gente, porque hay gente que entra al baño y ralla lo que se ralla: albures, groserías o lo que sea, o ven el pasto bonito y lo pisan, pero son los menos, la cultura es dar buenas cosas a las gentes para que, con buenos hábitos, ellos cuiden lo que tienen. Se les hace mucho hincapié en que las cosas son para ellos y no para nosotros, por ejemplo, cuando vemos que los baños están muy mal les decimos que nosotros no usamos esos baños, el baño es de ustedes, y si ustedes lo van a tener así va en perjuicio de ustedes, y esto les hace caer el veinte y lo entienden y procuran cuidarlo.*

Por nuestra parte esto es todo, le agradecemos su tiempo para recibirnos y sus comentarios.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALCÁZAR, José Antonio y COROMINAS, Fernando. **“Virtudes Humanas”**. Madrid. Ediciones Palabra. 1999, p. 298.
2. ALDUNCIN ABITIA, Enrique. **“Los valores de los mexicanos”**. México. Fomento Cultural Banamex, A.C.. 1989, p. 270.
3. ALVEAR ACEVEDO, Carlos. **“Curso de Historia General”**. México. Jus. 1995, p. 513.
4. ALVEAR ACEVEDO, Carlos. **“Historia de México”**. México. Jus. 1996, p. 124.
5. ALVEAR ACEVEDO, Carlos. **“Corrientes Sociales y Políticas”**. México. Tradición. 1976, p. 244.
6. BASAVE, Agustín. **“Vocación y Estilo de México”**. México. Limusa.1990, p. 1043.
7. BASTIAN, Jean Pierre. **“La Mutación de los Protestantismos en América Latina: una Perspectiva Socio Histórica”**. México. Imdosoc.1992, p. 45.
8. DE LA TORRE, José María. **“Compendio de Filosofía”**. México. Minos. 1991, p. 513.
9. DEZZA, Paolo. **“Introducción a la Filosofía Mexicana”**. México. Porrúa. 1976.
10. DÍAZ GUERRERO, Rogelio. **“Psicología del Mexicano, descubrimiento de la Etnopsicología”**. México. Trillas. 1997, p. 415.
11. GONZÁLEZ, Luis. **“México en la Estrategia de los Estados Unidos”**. México. Siglo Veintiuno Editores. 1993.
12. GUTIÉRREZ, Raúl. **“Introducción a la Filosofía”**. México. Esfinge. 1992, p. 337.
13. GUZMÁN, Isaac. **“La Sociología de la Empresa”**. México. Jus. 1963, p. 151.
14. HAROLD, Koontz y HEINZ, Weihrich. **“Administración: Una Perspectiva Global”**. México. Mc Graw Hill. 1998, p. 796.
15. HERBER, Will. **“Católicos, protestantes y judíos”**. México. Limusa- Wiley. 1964, p. 381.
16. HÖFFNER, Joseph. **“Manual de Doctrina Social Cristiana”**. México. Minos. 1989, p. 363.

17. IBARGÜENGOITIA, Antonio (chico). **“Suma Filosófica Mexicana”**. México. Porrúa. 1995.
18. IBARGÜENGOITIA, Antonio. **“Filosofía Mexicana”**. México. Porrúa. 1976, p. 230.
19. ISAACS, David. **“La Educación de las Virtudes Humanas”**. Pamplona. Eunsa. 1977, p. 237.
20. KYMLICKA, Will. **“Ciudadanía Multicultural”**. Barcelona. Paidós. 1995, p. 303.
21. LÓPEZ, Luis. **“New Age: ¿La religión del siglo XXI?”**. México. Cefec. 1996.
22. LLANO CIFUENTES, Carlos. **“Dilemas Éticos de la Empresa Contemporánea”**. México. Fondo de Cultura Económica. 1997, p. 313.
23. MERRIL, Harwood. **“Clásicos en Administración”**. México. Limusa. 1993, p. 747.
24. MORENO, Enrique. **“Las Dos Américas”**. Guadalajara, Jal. Impresiones de Jalisco. 1998, p. 192.
25. OLMEDO, Daniel. **“Historia de la Iglesia Católica”**. México. Porrúa. 1991.
26. PÉREZ, José. **“Sociología: conceptos y usos”**. Pamplona. Eunsa. 1997, p. 259.
27. PLIEGO, María. **“Valores y Autoeducación”**. México. Minos. 1979, p. 116.
28. Populorum progressio
29. RAMÍREZ, Santiago. **“El mexicano: Psicología de sus Motivaciones”**. Grijalbo. 1977, p. 441.
30. RECANSSES, Luis. **“Tratado General de Sociología”**. México. Porrúa. 1982, p. 635.
31. SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL. **“Conferencia de México sobre Desarrollo Social y Pobreza”**. México. Desarrollo Gráfico. 1994.
32. STEPHEN, Robbins. **“La Administración en el Mundo de Hoy”**. México. Prentice Hall. 1997, p. 584.
33. VASCONCELOS, José. **“La Raza Cósmica”**. Espasa Calpe. 1997, p. 294.
34. VASCONCELOS, José. **“Breve Historia de México”**. Trillas. 1998, p. 417.

35. XIRAU, Ramón. **“Introducción a la Historia de la Filosofía”**. México. Universidad Nacional Autónoma de México. 1998, p. 524.
36. ZORRILLA, Luis. **“Historia de las Relaciones entre México y los Estados Unidos de América”**. México. Porrúa. 1995, p. 143.
37. LUTHANS, Fred y KREITNER, Robert. **“Modificación de la Conducta Organizacional”**. México. Trillas. 1991, p. 264.
38. YEPES, Ricardo y ARANGUREN, Javier. **“Fundamentos de Antropología un Ideal de la Excelencia Humana”**. Pamplona. Eunsa. 1998, p. 518.
39. ESCRIVÁ, Josemaría. **“Surco”**. México. Minos. 1994, p. 474.
40. ISTMO. Marzo- Abril 1998. Vol. 235. “Dimensiones Estéticas de la Empresa”.
41. ISTMO. Septiembre- Octubre 1998. Vol. 238. “Igualdad y Desigualdad entre las Naciones”.
42. ISTMO. Septiembre- Octubre 1998. Vol. 238. “Responsabilidad Social Corporativa”.
43. ISTMO. Marzo- Abril 2000. Vol. 247. “Identidad”.
44. ISTMO. Septiembre- Octubre 1977. Vol. 112. “La personalidad madura”.
45. *Evangelizando la Cultura Global: La necesidad de una nueva cooperación entre los creyentes de América del Norte y Latinoamérica.*
<http://www.aciprensa.com/schott.htm>.
46. Discurso del papa Juan Pablo II ante la Academia Pontificia de Ciencias Sociales con motivo de su tercera sesión plenaria del 22 al 26 de abril de 1997, en la ciudad del Vaticano.
47. <http://ceproe.jalisco.gob.mx/espanol/indexes.html>
48. Las empresas de Jalisco: La Electrónica en Jalisco. EL INFORMADOR. Mayo, 1998.
49. <http://www.flextronics.com/history>

