



**Administración
de recursos
humanos**
Su proceso
organizacional

Alfonso Amador Sotomayor

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Administración de recursos humanos

Su proceso
organizacional

Alfonso Amador
Sotomayor

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

ISBN:978-607-27-0535-7

Revisión de publicación por parte de Ignacio González Cabello

Rogelio G. Garza Rivera

Rector

Carmen del Rosario de la Fuente García

Secretaria General

Celso José Garza Acuña

Secretario de Extensión y Cultura

Antonio Ramos Revillas

Director de Editorial Universitaria

© Universidad Autónoma de Nuevo León

© Alfonso Reyes Sotomayor

Padre Mier No. 909 poniente, esquina con Vallarta. Monterrey, Nuevo León, México,
C.P. 64000.

Teléfono: (5281) 8329 4111 / Fax: (5281) 8329 4095.

e-mail: editorial.uanl@uanl.mx

Página web: www.editorialuniversitaria.uanl.mx

.....
Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta obra -incluido el diseño tipográfico
y de portada-, sin el permiso por escrito del editor.
.....

Impreso en Monterrey, México.

Printed in Monterrey, Mexico



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN®



EDITORIAL UNIVERSITARIA UANL

Capítulo 2

Ética, responsabilidad social y trabajo

Objetivos de aprendizaje

Después de la lectura del capítulo usted podrá explicar los siguientes conceptos:

- 1.- Ética y valores organizacionales.
- 2.- Responsabilidad social.
- 3.- Trabajo y sus connotaciones.
- 4.- Empleo y desempleo: repercusiones sociales.
- 5.- La mujer y el campo laboral.
- 6.- Normatividad en el trabajo.
- 7.- Lealtad y deslealtad.

2.1 Ética y valores en la organización

Las organizaciones tienen un gran desafío en lo relativo a conducirse en forma ética, es decir, respetando principios y normas morales que regulan las actividades humanas definiendo lo correcto o incorrecto pues hay que considerar que el entorno no le favorece en este sentido y la actuación se refleja en las opera-

ciones que realizan, en lo particular en el ámbito de los Recursos Humanos ya que son conocidos los hechos y escándalos acontecidos a nivel nacional e incluso internacionalmente que merman la credibilidad de las personas que esperan lo contrario cuando se incorporan al medio laboral. El esfuerzo prioritario que se realiza es el diseño y difusión del código de ética, mismo que constituye la declaración formal de los valores de la organización teniendo como finalidad guiar la conducta de los colaboradores en las situaciones que se le presentan en los centros de trabajo.

No resulta sencillo el tomar decisiones éticas ya que en el medio existen presiones y en ocasiones no se pueden resistir pero ahí es donde se debe de manifestar la entereza de la persona: es por su bien y de la organización y en el caso contrario viciaría la operación como al realizar adquisiciones, asignación de contratos de obra, administración del efectivo, manejo de inventario de productos, materiales y refacciones, cobranza y elaboración de nómina.

Siendo optimista se considera en lo general que las organizaciones se desarrollan en forma ética pero existen casos en donde el CEO y directivos tienen que atender asuntos relacionados con este tema y cada vez son más complejos, situación que en realidad es alarmante. Por otro lado, editorialistas y conocedores del tema consideran que el medio está desquebrajado y hará falta mucha difusión y predicar con el ejemplo y ante la situación reinante bien se pudiera considerar que es muy positivo el esgrimir el mensaje de volver a los valores, entendiéndose ellos como cualidades morales que se aprecia en alguien. Porque el impulso que deben de tener los Recursos Humanos es con el enfoque de valores como la proactividad, honestidad, disciplina, amor, responsabilidad, calidad, trabajo en equipo, integridad, confianza entre otros. En las organizaciones privadas y públicas la atención se centra en la operación

y la tarea ya conocida pero se olvida que en el proceso está el lado social y humano tan importante como lo primero y parece ser que la productividad predomina con sólo el aspecto material que la rodea.

2.2 Responsabilidad social empresarial

Aunado a la ética y valores está la responsabilidad social, misma que representa el compromiso que la organización tiene más allá de generar utilidades y que es el de la sociedad en la que opera, destinando recursos de diferente índole en favor de ella. Esta posición considera que la atención no son sólo los intereses de los accionistas sino también el de la sociedad que de alguna manera la ha apoyado con su aceptación, normas y leyes diversas: esta situación es plenamente apoyada por la opinión pública en general. En nuestro país existe un reconocimiento federal y estatal para las organizaciones por su responsabilidad social y al margen de lo anterior también existen criterios que no están de acuerdo en lo que se expone ya que consideran que se coarta la obtención de un importe mayor de utilidades en las organizaciones, además los temas sociales no son tratados por los directivos ya que su atención está en su actividad porque pudieran estar ejerciendo mayor presencia.

Una situación especial existe cuando las instalaciones de la organización en una comunidad daña el entorno y medio ambiente como aire, agua, arborización, aguas residuales, tierra o quizá algún otro factor. Este caso estará previsto y es sano que se atienda en coordinación con las autoridades de la comunidad porque en ocasiones se traduce en mejoras adicionales de escuelas, jardines, pavimentación, bibliotecas, plazas públicas y eventos comunitarios. No sólo la organización prospera sino también la que no lo está deberá estar comprometida con la responsabilidad social y existe también la creencia de que al

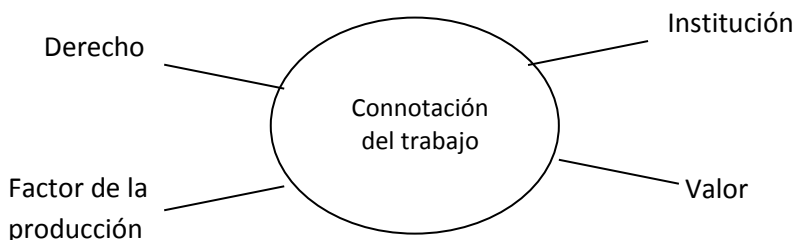
mediano y largo plazo la organización está plenamente convencida de sus acciones en favor de la comunidad.

2.3 Connotaciones del trabajo

Esencialmente el derecho al trabajo es algo inalienable para la persona y desde el punto de vista económico se le identifica como factor de la producción, reconociendo su aportación ya que a través de él se realizan las personas por lo que es saludable que a la connotación plenamente conocida se agregarse el considerarlo como una institución en el medio o como un valor.

Con el enfoque indicado se revitalizaría el concepto ya que se alentaría su crecimiento en los sectores público y privado: en el primer plano promoviendo su creación y en el segundo plano su regulación y fomento.

Figura 2.1 Connotación ideal del trabajo.



De acuerdo a lo que se comenta representa un derecho ya que es natural que la persona tenga la oportunidad de desarrollarse y el medio proporcionarle las herramientas apoyadas por la vinculación de los sectores actuantes ya indicados. Históricamente se le asocia al trabajo como factor de la producción y riqueza pero está detectado que no es la única apreciación, aunque sí la relacionada al aspecto económico. Es saludable

considerar que el trabajo es una institución plenamente identificada ya que tiene sus características, impacto social y contribución en el desarrollo de los países y no está delimitado por el aspecto económico sino más bien humano.

El trabajo es un valor porque es el signo representativo en una sociedad marcando las pautas de una potencial ocupación, además tiene relación con la competitividad y constituye un reto que la organización privada y/o pública, autoridades laborales y sindicatos otorguen tiempo a valorar en su justa dimensión el trabajo. Independientemente de su creación o eliminación ya que esa óptica le daría el significado esperado y necesario, los beneficios laborales en esencia deben desprenderse de la valoración del trabajo ya que si provienen por otros orígenes a la larga no cumplen su objetivo y más bien tendrán relación con presiones, situación que a la larga ahogan a las organizaciones.

Es pertinente un alto en el camino para considerar el concepto de trabajo ya que las situaciones actuales son diferentes y el área de mejora ofrece un abanico de oportunidades, aunque no está descartado afirmar que la actuación debe de cambiar por parte de los involucrados.

Con relación a lo anterior, debe de aceptarse en estos tiempos que la atención está en las competencias, situación que alrededor de 1994 el Ejecutivo Federal de nuestro país señala con énfasis no se ha dado el seguimiento adecuado pero puede solucionarse con la voluntad de las partes.

2.4 Empleo y desempleo: repercusiones sociales

El empleo representa la ocupación de la persona y constituye en esta época la preocupación más apremiante en el mundo, independientemente del nivel de desarrollo de los países se considera que se vive una etapa industrial muy específica que

involucra la tecnología y que requiere de la preparación de la persona. Esta situación desencadena el hecho de requerir menos personal ya que las organizaciones tienen alta tecnología produciéndose inevitablemente ese fenómeno ya que se vive una economía diferente que ha llegado a identificarse como de *desindustrialización*.

Existen casos nacionales o mundiales que evidencian lo anterior como el sector financiero, automotriz, calzado y maquilador del país o lo sucedido en la capital automotriz del mundo (en Detroit en los Estados Unidos de Norteamérica y las líneas áreas de Boing en América y Airbus en Europa) y considerando lo que se señala existe un reto mundial referente a la situación del empleo y su retribución. El hecho de realizar el mayor esfuerzo en el trabajo ya no es lo suficiente, se debe ser competitivo y productivo con resultados evidentes, en los países del mundo se delinean programas del empleo considerando en primera instancia generarlos con una remuneración digna y en ambiente de estabilidad laboral que permita fortalecer la planta productiva y permita en lo posible recuperar el poder adquisitivo de la persona.

Es necesario el compromiso de gobierno, empresarios y sociedad para la creación de empleos ya que las tasas que se proyectan salvo excepciones no se logran generar y los empleos se crearán cuando las condiciones sean propicias o gobierno, organizaciones y sindicatos le den el valor pleno al trabajo sin acogerse solamente a considerarlo como componente de la producción.

El desempleo constituye una situación grave en los medios laborales de los países y en ocasiones se habla de recuperación pero al analizarse se detecta que lo que se ha presentado es una caída ya que la falta de dinamismo en la economía ocasiona este fenómeno. Una repercusión directa es la presencia de pobreza en la población, el empleo y desempleo impactan en el medio

social ya que en el primer caso impulsan a que la persona se realice y en el segundo se encuentre en una situación apremiante y desgastante que lo hace resentirse de las condiciones económicas que prevalecen en la vida cotidiana y de las decisiones gubernamentales que no han llegado a instrumentar un mecanismo para resolver la situación.

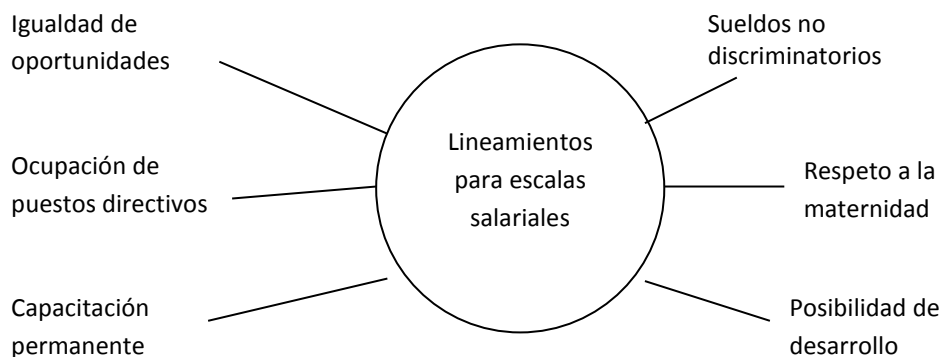
Es pertinente considerar una recomendación básica en materia de empleo, en tal forma el que lo tiene lo conserve y el que no guarde la compostura y aproveche los programas de gobierno cuando se presentan mientras consigue uno definitivo. En situaciones específicas la persona siente frustración en su empleo, ya sea porque no alcanza metas o en su defecto no ve claro el futuro pero no debe desanimarse ya que la organización requiere de triunfadores que asuman un riesgo y sientan que su labor es satisfactoria.

2.5 Participación de la mujer en el campo laboral

Es indudable que la incorporación de la mujer al trabajo constituye uno de los aspectos distintivos de estos tiempos ya que representa en cierta medida ganar la batalla de la discriminación por sexo, situación que en el continente de América es más notorio, a diferencia de Europa (por citar un caso). En este orden de ideas se detectan diferencias en materia salarial, también en el mismo puesto y en la oportunidad de ascensos por lo que el camino está señalado pero falta por hacer. No es sencilla la solución ya que los antecedentes están muy arraigados y requieren de un cambio de mentalidad, convencimiento y respeto.

Es imprescindible establecer lineamientos para equilibrar escalas salariales a favor de la mujer.

Figura 2.2 Lineamientos de equilibrio en las escalas salariales.



Cada uno de los lineamientos indicados tiene su razón de ser y las oportunidades que se presenten en la organización deben de contemplar la participación de la mujer y del hombre sin distinción del género porque sería saludable laboralmente que la mujer por su capacidad tenga opción de ocupar puestos directivos. En lo general están asignados a los hombres y la mujer piensa que sólo puede llegar hasta cierto límite y de ahí en adelante está vedado. No obstante, lo anterior se conoce casos que son los menos –por cierto– en donde esta barrera se altera.

Relacionado a lo que se expresa se sustenta en ocasiones que la mujer alcanza una edad aceptable o ideal para la maternidad, precisamente cuando está en una situación en donde desea obtener el reconocimiento en el trabajo para mayores retos, también se añade que no están dispuestas a laborar jornadas de trabajo prolongadas ni mucho menos viajar por el mundo en plan de negocios. Probablemente de lo anterior se desprende que la mujer está siendo afectada por sus propios estereotipos para alcanzar los puestos directivos que pretende pero no es plausible su labor y fijación de metas personales.

La capacitación general y especializada deberá estar disponible para la mujer ya que ello repercute en su preparación e incremento de productividad. La asignación salarial debe estar a la par de la actividad que se realiza, ya sea por el hombre o la mujer, y en ocasiones se indica en nuestro país que generalmente lo asignado a esta última está por debajo de un 20% en el mismo puesto, situación que es inconcebible y sería saludable su enmienda.

La maternidad constituye una etapa natural de la vida de la mujer y la organización en todo momento deberá apoyarla y respetar su trabajo ya que se reincorporará después de un periodo aceptado. México y Uruguay coinciden con el mismo tiempo otorgado a la mujer en este caso antes y después pero es significativo que otros países como Canadá, España, Chile y Argentina otorgan mayor tiempo representando la atención que se da a la madre trabajadora.

En nuestro país es notoria la incorporación de la mujer en la actividad laboral, representando aproximadamente el 35% de la fuerza laboral y el 48% del total de mujeres, lo que significa estar abajo del promedio de otros países que es del 68% de acuerdo a información de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y arriba de Turquía.

Las posibilidades de desarrollo es una aspiración natural para la persona y en la mujer no es la excepción, de ahí la relevancia de que participe en nuevas opciones demostrando aptitudes y su trabajo sea clave en la economía de los países pero en ocasiones se identifican inequidades muy notorias. Se tiene la esperanza que en este mundo tecnológico y científico sé de un viraje y se dé la justa dimensión a este caso porque no es casual que a menudo se escuche el término de igualdad para la mujer que aunque legalmente está previsto en la realidad se observan discrepancias en su aplicación con menoscabo.

De acuerdo con lo anterior, es plausible conocer la sensibilidad de la mujer ante esta situación ya que está consciente y convencida de que tiene solución en el futuro inmediato ya que la presencia de la mujer es vital en las organizaciones por su contenido humano: ella tiene su derecho a desarrollarse en los centros de trabajo ya que están capacitadas profesionalmente para ello y manifiestan sus dotes de liderazgo para estar presente en el mundo de los negocios y anteriormente era inimaginable verla en ese campo pero la realidad es que tiene fuerza y difusión. Las revistas especializadas abordan su actividad en el mundo ejecutivo y dan seguimiento a sus logros.

Uno de los grandes problemas contemporáneos es el acoso sexual hacia la mujer, mismo que se identifica por igual con la pequeña o gran organización representando una actitud y comportamiento incorrecto de la persona que es pertinente instrumentar los mecanismos para que no se ocurra pues en menor medida se presenta hacia el hombre con relación a lo anterior y es necesario que la mujer guarde su comportamiento, es decir, evitar esas situaciones y reportarlas en su caso ya que el acceder al acoso sexual quebranta toda disciplina en el centro de trabajo. La alusión del trabajo de la mujer y sus barreras o limitaciones en el medio laboral se alude y es preciso considerar que existe otro segmento como es el infantil: 5 a 17 años, que representa en la actualidad un problema social serio ascendiendo a 4.2 millones en el mundo de acuerdo a la Organización Internacional del trabajo.

2.6 Normatividad legal y administrativa

Existen hechos mundiales y nacionales que hacen referencias a las relaciones de trabajo señalando su legalidad, administración así como la ética, estando dentro de ellos la influencia de la revolución industrial que como se conoce inició en Inglaterra y

posteriormente se amplió a Europa, América y al mundo en general.

Los hechos de la Primer y Segunda Guerra Mundial tienen su repercusión en este caso de forma indudable.

En nuestro país se detectan acciones en la época de la Colonia, periodo de Independencia, Porfiriato y la época posrevolucionaria es pertinente señalar que ya en el siglo XIX se iniciaba el proceso de interiorización en la legislación laboral y en el XX se cristaliza, teniendo presente a manera de referencia que la primer Constitución del país fue la de 1824, posteriormente la de 1836 aunque su carácter fue de transitoriedad, después la de 1857 y finalmente la de 1917.

En el campo laboral existen disposiciones fundamentales en nuestro país. En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 se incluye el Artículo 123 con sus dos apartados A y B: el primero con su 31 fracciones rigiendo el trabajo entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una forma general todo contrato de trabajo y el segundo con sus 14 fracciones, las empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal y entre los poderes de la unión el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores haciendo referencia a los derechos del trabajador y origina la elaboración de la Ley Federal de Trabajo.

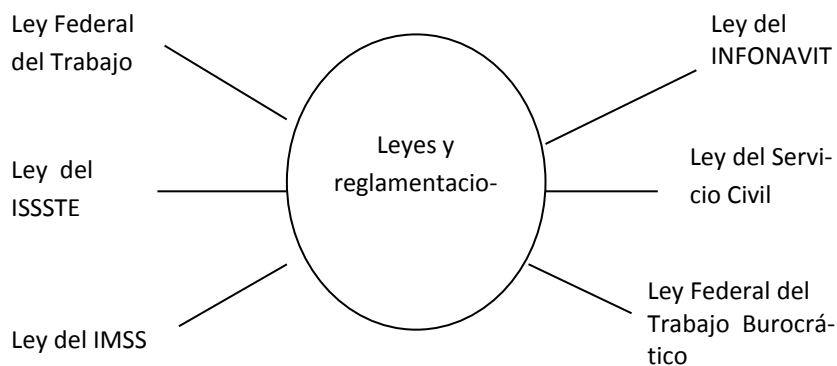
En un aspecto general, los especialistas en este campo señalan que la ley surgió con un enfoque tutelar en beneficio del trabajador y su comprensión pero en el devenir del tiempo se ha integrado con innumerables tecnicismos que derivan la necesidad de volver a su origen y considerar obviamente que la situación laboral ha cambiado.

La primer Ley de Trabajo expedida por una entidad federativa fue la de Veracruz en el año de 1918 y la Federal en 1931 y la actual de 1970, misma que sufrió reformas, adiciones y derogaciones en el decreto publicado en el Diario Oficial de la Fe-

deración del 30 de noviembre de 2012, representando modernización de la normatividad relativa a los factores productivos y correspondiendo a la realidad que nuestro país ha pasado de una economía cerrada a una global.

Relacionadas al campo que nos ocupa y adicionando a la ya mencionada se indican leyes de primer orden que en el ámbito de su competencia norman campos especializados ya que este señalamiento es de carácter enunciativo mas no limitativo.

Figura 2.3 Leyes relacionadas al campo laboral.



Se ha indicado en párrafos anteriores lo relativo a la primer ley y su importancia, lo que considero relevante indicar lo relativo al PTU, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y establecida en el Artículo 123, apartado A, fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y emitida su resolución por la cuarta Comisión Nacional de la materia en diciembre de 1996: ascendiendo al 10% y con antecedente histórico en Inglaterra en el año de 1880 y aparece en nuestro país en el año de 1963.

La ley del ISSSTE (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado) es de 1983 y rige para el personal incluido en el apartado B del Artículo 123 constitucional.

La ley IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) de 1997 establece que tiene a su cargo la seguridad social y su protección, incorporando también desde 1992 el ahorro para el retiro.

La ley del INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores) nace en el año de 1972, teniendo como objetivo el de proporcionar una vivienda digna y bien puede esgrimirse que en la actualidad si no es por este camino las personas no habrían podido tenerla, por lo que su resultado es eminentemente de tipo social al integrar su patrimonio.

La ley del Servicio Civil, operante en entidades, regula las relaciones de la persona en el sector público: ya sea de la administración central o de sus municipios.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado fue promulgada en 1963 y regula las relaciones del personal de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de instituciones del sector.

Naturalmente en el tema de legalidad está el administrativo y lo ético en donde cada organización instrumenta sus estrategias, políticas, prácticas, procedimientos y los amalgama en sus manuales de organización y procedimientos adaptables al cambio, así como su código respectivo, ello le permitirá un equilibrio armonioso en el desarrollo de sus actividades.

2.7 Lealtad y deslealtad laboral

Es saludable que la persona manifieste la lealtad hacia la organización, en tal forma que cumpla con sus actividades, sienta el

estar en ese lugar y responda en forma proactiva, honesta, con compromiso y constancia para lograr la calidad humana porque cada día se tiene que ser mejor y en ocasiones se propala la aseveración de la persona en el sentido de manifestar que la organización hace como que le paga y él hace como que trabaja y ello no puede estar más fuera de la realidad ya que es inconcebible y denota que no sé está ubicada la relación laboral. La lealtad se identifica con los valores de una organización, de ahí su atención y repercusión en todos los ámbitos y da la imperiosa necesidad de comprender las situaciones internas o domésticas que se viven. Inversionistas opinan que la rotación voluntaria de la persona denota falta de lealtad hacia la organización y que ella es mayor que la no voluntaria: que son los despidos.

La lealtad debe patentarse en forma permanente tanto en las épocas bonancibles como en las de crisis ya que en este último caso y viéndolo positivamente se abre un gran campo de oportunidades, también se observarán diferentes valores estando dentro de ellos como el de humildad, es decir, desenvolverse adecuadamente con los compañeros y no necesariamente esperar algo a cambio. En las ceremonias que celebran las organizaciones de reconocimiento a sus empleados indican dentro de las características de los mismos su lealtad a la misma y no debe olvidarse que la persona tiene en la mayoría de las ocasiones la idea firme de hacer carrera por lo que cuida su desenvolvimiento y manifiesta por estar convencido su respeto a ella.

Indudablemente el término de deslealtad no es sano en cualquier contexto de la vida y tampoco obviamente en el campo laboral, siendo imprescindible redoblar esfuerzos en la cultura laboral y en el comportamiento en el proceder de la persona. Es recomendable que si la persona tiene pensamientos que contraríen a su organización reflexione e incluso solicite consejos a efecto de dilucidar su forma de proceder ya que una situación desleal puede señalarlo para toda su vida laboral.

La premisa válida para la persona es que al estar en una organización debe identificarse plenamente con ella, mostrar disposición y no involucrarse en acciones que la contraríen ya que debe recordar que de ahí obtiene su sustento y realización.

Es indudable que el trabajo que realizan las personas leales y no leales requiere por principio el respeto a su dignidad y al margen de su posición organizacional representan en su actividad casos individuales con características y dominio de competencias específicas, de ahí la atención que se deba de tener a ello. De no existir lo anterior se sienten acotados en la atención que reciben e incluso en sus derechos y potencialmente pueden ocasionar situaciones laborales graves.

Existe la impresión en el medio de Recursos Humanos que el problema que se señala en el punto anterior no existe pero en la realidad y originada por la apatía y la insensibilidad del superior al no percibir este hecho se deja de atender, siendo elemental corregir esta actitud lo que enaltecería a la organización y consecuentemente se recibirá mayor contribución y valor agregado por parte de las personas.

Es pertinente acrecentar la interrelación entre el personal, considerar que se busca prioritariamente desde que ingresa a la organización el respeto a su trabajo y debe existir sensibilidad en este caso para no generar situaciones de conflicto que en realidad perjudican a las partes innecesariamente.

Resumen

1.- La ética establece el respeto a principios y normas morales que regulan la actividad humana definiendo lo que es correcto e incorrecto pero el entorno no favorece en ese sentido por los casos que se conocen tanto a nivel nacional como mundial. Por lo anterior, las organizaciones tienen que tomar decisiones de este tipo y el colaborador debe de manifestar la ente-

reza por su propio bien y el de ella porque se debe de volver a los valores que constituyen cualidades morales que se aprecian en alguien, por ello el enfoque tan necesario en los Recursos Humanos con la base ética y valores.

2.- La Responsabilidad Social representa el compromiso de la organización que tiene más allá de la obtención de utilidades y que es el de la sociedad en la que opera, existiendo la creencia que al mediano y largo plazo se está convenciendo de las acciones a favor de la comunidad, también aparecen opiniones en contra de lo que se expone pero en ninguna forma cambian la acción practicada.

3.- La dimensión del trabajo deja de ser sólo un factor de la producción sino que se amplía y así es como se le reconoce como derecho, institución y valor. El reto de las empresas públicas y privadas, así como los sindicatos y autoridades laborales, es el de valorar en su justa dimensión el trabajo, reconsiderando que los tiempos como es de todos conocido cambiaron.

4.- La estabilidad social de los países y el mundo descansa en gran medida en el hecho de que sus habitantes estén ocupados, es decir, tengan empleo. De ahí la relevancia de generarlos atrayendo inversiones con retribución justa. El desempleo representa una situación crítica y preocupante en donde es imprescindible buscar alternativas de solución.

5.- En esta época uno de los aspectos distintivos es la incorporación incesante de la mujer a los centros de trabajo, existiendo lineamientos de equilibrio en las escalas salariales como son la igualdad de oportunidades, ocupación de puestos directivos, capacitación permanente, sueldos no discriminatorios, con respecto en la maternidad y posibilidad de desarrollo. El trabajo de la mujer es clave en el desarrollo de los países pero falta el reconocimiento pleno de ello, es ineludible eliminar la discriminación por sexo y en ello la mujer sigue su batalla en los países de América.

6.- En el campo de la normatividad legal se contemplan antecedentes históricos que han sido determinantes para su delimitación en los siglos XIX y XX. En nuestro país a partir de la Constitución Política de 1917 y de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, como se señala, existe normatividad legal que regula las relaciones de trabajo y por otra parte también las administrativas que son propias de cada organización pues dentro de las primeras está la Ley Federal del Trabajo: del ISSTE, IMSS, INFONAVIT, junto con Leyes Locales: Servicio Civil, y Reglamentaciones Federales: Participación de Utilidades.

En el campo administrativo cada organización diseña y aplica sus prácticas, políticas, procedimientos y manuales que en alguna forma coinciden en las funciones, diferenciándose en la forma de instrumentarlos.

7.- La lealtad como valor en las organizaciones es muy significativo ya que es lo menos que se le puede solicitar al integrante de un centro de trabajo y que en ocasiones la persona puede manifestar lo contrario siendo desleal y ese comportamiento debe erradicarse. El trabajo que desempeña la persona requiere de respeto a su dignidad e independientemente de la posición jerárquica que ocupe en la organización. Es pertinente atender este aspecto porque el personal superior de la organización que lo realiza recibirá como contrapartida mayor contribución del personal.

Términos básicos	
Conducta ética. Responsabilidad Social. Trabajo.	Empleo y desempleo. Normatividad. Lealtad y deslealtad.

Preguntas para resolver

- 1.- Defina y explique los conceptos de *ética* y *valores en las organizaciones*.
- 2.- Explique el concepto de *Responsabilidad Social*.
- 3.- Indique las connotaciones de trabajo y explíquelas.
- 4.- Explique los conceptos de empleo y desempleo, así como sus repercusiones.
- 5.- Señale la importancia del papel que tiene la mujer al incursionar en el mundo laboral.
- 6.- Indique los lineamientos a observar en el equilibrio de escalas salariales a favor de la mujer.
- 7.- Mencione la diferente normatividad legal que conoce en el campo laboral.
- 8.- Explique los conceptos de lealtad y deslealtad laboral.