

DISCRIMINACIÓN LABORAL INDÍGENA: UNA APROXIMACIÓN DESDE EL IMAGINARIO COLONIAL Y LA TEORÍA ELSTERIANA

INDIGENOUS EMPLOYMENT DISCRIMINATION: AN APPROACH FROM THE COLONIAL IMAGINARY AND THE ELSTERIAN THEORY

JOSÉ VÁZQUEZ-PARRA¹, CARLOS CAMPOS-RIVAS²

¹*Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey - ITESM, Campus Guadalajara, Escuela de Negocios y Humanidades,
Departamento de Formación Humanística y Ciudadana, Guadalajara, Jalisco, México,*

²*Universidad TecMilenio, Campus Cumbres, Monterrey, Nuevo León, México
E-mail: jcvazquezp@itesm.mx / carlosfedericocampos@gmail.com*

RESUMEN

México es un país multicultural, que se distingue por la gran riqueza étnica que ha logrado conservar durante los últimos siglos. Sin embargo, parece ser que la realidad que viven los pueblos indígenas fuera un contexto muy diferente al del resto de la población al momento de encontrar un empleo. El objetivo del presente estudio fue establecer la existencia de discriminación laboral indígena en México, por considerar que estos tienen menos capacidad para realizar ciertos trabajos, en comparación a otras razas que habitan en el país. En gran medida, se determinó que el fundamento de la discriminación laboral indígena no es confiable, ya que suele sustentarse en creencias de una desigualdad educativa asociada a las comunidades rurales, cuando muchos de ellos han sido instruidos en instituciones urbanas. Como conclusión, se identificó que la argumentación de este tipo de discriminación, es en gran medida irracional, pues se basa en creencias que resultan inconsistentes con la realidad, así como atentar contra la dignidad de este grupo vulnerable subestimando factores históricos de su cultura.

PALABRAS CLAVE: Trabajo, virreinato, México, creencias.

ABSTRACT

Mexico is a multicultural country distinguished by the great ethnic richness that has been able to preserve over the last centuries. However, it seems that the reality experienced by indigenous peoples is very different from the context of other citizens at the moment of finding a job. The aim of this study was to establish the existence of indigenous employment discrimination in Mexico, due to the belief that they have less capacity to perform certain types of labor compared to other ethnic groups inhabiting the country. To a large extent, it was determined that the labor discrimination of indigenous people is not reliable, since it is usually supported on beliefs of educational inequality associated to the rural communities, in spite that many of them have been educated in urban institutions. In conclusion, it was identified that the argumentation of this type of discrimination is largely irrational, since it is based on beliefs that are inconsistent with reality, as well as it attempts against the dignity of this group of vulnerable people, underestimating historical factors of its culture.

KEY WORDS: Jobs, viceroyalty, México, beliefs.

INTRODUCCIÓN

Es indudable que México es un país tanto multicultural como pluriétnico, pues su población no únicamente se caracteriza por su gran diversidad sociocultural, sino también por su variedad lingüística y étnica. Según el II Censo de Población y Vivienda 2005 (INEGI 2011), en México hay un aproximado de 10 millones de indígenas, quienes conservan cerca de 85 diferentes lenguas y dialectos, demostrando la riqueza étnica que actualmente aún impera en el país. Sin embargo, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, considera que a pesar de la característica positiva que puede significar la conservación de la historia viva de un país, los pueblos indígenas enfrentan muchos desafíos y sus derechos humanos son violentados

constantemente (ONU 2009).

En México, ésta situación ha llegado a puntos alarmantes ya que el país es considerado como la segunda nación en el mundo con mayor tasa de pobreza indígena (8 de cada 10), superado únicamente por la República Democrática del Congo (8,5 de cada 10) demostrándose así que tanto la sociedad, como los gobiernos parecen desconocer los derechos fundamentales de los pueblos naturales. Esto se refleja claramente en las precarias condiciones de salud, educación y vivienda en la que se encuentran los indígenas mexicanos (González 2011). A esto se le suma el alto grado de discriminación al que están sometidos los indígenas en México, en el que según datos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), se manifiesta en situaciones como el acento al hablar, la

vestimenta o los rasgos faciales parecen ser suficientes para que casi el 40% de los indígenas en México durante el 2010, hayan sufrido algún tipo de rechazo por parte del resto de la población (Proceso 2011).

De igual forma, según la CONAPRED y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), aunque la Ciudad de México es una de las zonas con mayor acumulación urbana de población de carácter indígena en el país, la discriminación es latente, lo que lleva a que aquellas personas que por su apariencia o su lengua sean señalados como indígenas, solo puedan conseguir trabajo como albañiles, vendedores ambulantes, personal de limpieza, o si tienen suerte, entrar a alguna empresa, aunque difícilmente ocuparán algún puesto de mando (Arvizu 2007, Séverine 2013). De esta forma, pobreza y discriminación parecen ser dos situaciones que se entretujan en una compleja trama, en la que la economía moderna parece cerrar sus puertas ante los indígenas, no permitiéndoles oportunidades de desarrollo laboral o bien, marginándolos a aquellas actividades de bajo nivel, por considerar que sus capacidades son inferiores a los del resto de la población (Laborín *et al.* 2012).

El objetivo del presente trabajo fue plantear, mediante un método de reflexión documental, una aproximación histórica racional a la discriminación laboral a la que son sujetos los indígenas, por considerarlos incapaces de ocupar un puesto laboral, a diferencia de un blanco o mestizo, basándose en una teoría de la acción como la propuesta por el teórico noruego Jon Elster.

El origen de la discriminación indígena en México

El fenómeno del origen de la discriminación de los indígenas en México, debe de comprenderse dentro de su naturaleza histórica, respondiendo a una serie de sucesos específicos que se mezclan con nociones sociológicas y el imaginario medieval, generando las condiciones necesarias para el surgimiento de una estratificación muy bien definida. El origen de este tipo de discriminación, puede ser rastreado hasta los principios mismos de la conquista de América (Becerra y Rolander 2005). Fue durante el encuentro de civilizaciones, a inicios del siglo XVI, que se comenzó a fraguar en el actual territorio mexicano, una sociedad estratificada, la cual era el origen de un discurso de castas que afectaría profundamente la convivencia social durante los tres siglos de virreinato, definiendo lo que sería la sociedad hispanoamericana (Quijano

y Ennis 2000).

Tras la caída de México-Tenochtitlán en 1521, nació un sincretismo cultural que tuvo por consecuencia un mestizaje racial, el cual terminó generando una política dentro de la cual se fundamentó una discriminación auspiciada por el poder virreinal. Una vez que se estableció un nuevo régimen dentro del territorio mexicano, los indios quedaron sujetos a la vulnerabilidad y pasaron a ser súbditos de segunda categoría, individuos conquistados, y por lo tanto, sujetos al pago de tributos de acuerdo a las tradiciones arrastradas del feudalismo medieval europeo (León 1924: p. 7).

La innegable violencia y ostracismo a la cual se enfrentaron los indios, fue solamente contrarrestada por la labor de un puñado de apologistas y misioneros españoles, mismos que tomaron como empresa propia la defensa filosófica y material de la humanidad indígena. Esta defensa partía del principio que reivindicaba la humanidad y racionalidad del nativo americano, situación que le colocaría en un estadio intermedio entre la señoría de los europeos y la servidumbre de los africanos.

Entre estos sabios humanistas, se puede citar a Bartolomé de Las Casas (de Las Casas 1953: p. 23), Alonso de la Vera Cruz (Ponce-Hernández 2007: p. 68) y Bernardino de Sahagún, constructores de un corpus histórico sobre los logros y naturaleza de los indígenas. El impulso de estas disertaciones y el ideal de la monarquía universal abrazado por Isabel la Católica y sus herederos, permitieron la reivindicación de los indios como pares, dignos de recibir el evangelio. Sin embargo la presión económica de los conquistadores y las ambiciones propias de la política imperial, terminaron por minimizar estos progresos en el tratamiento de los indígenas (Murillo-Rubiera 1992: pp. 174-185).

El surgimiento de los sistemas de “encomiendas” y el establecimiento de un régimen nominal de castas, terminó por generar una discriminación que perdura hoy en día en Latinoamérica, dividiendo a los indios de los blancos casi de forma perpetua. Estas consideraciones rigieron la vida social del virreinato, y llevaron a los indígenas a un estado de cuasi servidumbre frente a la elite española, encumbrada en la pirámide social (López de Lara 1977: pp. 91-97).

Los indígenas se relegaron a sus “repúblicas de indios”, pequeños reductos donde pudieron conservar algunos de sus aspectos culturales, pero con el paso de las generaciones terminaron

por ensimismarse y alejarse de la realidad del resto del virreinato (Mörner 1974: pp. 144-145). Los descendientes de caciques y líderes prehispánicos, tuvieron otros tipos de suertes, en su mayoría se mezclaron con españoles, fundando las primeras familias mestizas y conservando así cierto prestigio. Los menos afortunados cayeron en la lógica de los encomenderos, raigambre feudal que poco o nada distó de una esclavitud abierta (Elliott 2010: p. 221).

Durante tres siglos, los indígenas ocuparon el segundo escalón de la estratificada sociedad virreinal, detrás de los blancos, pero delante de los negros. A pesar de los considerables abusos a los cuales fueron objeto, la legislación oficial de los Austrias, y posteriormente de los Borbones, se mostró generalmente benevolente frente a los intereses indios, y numerosas leyes para su protección fueron promulgadas (Recop. De Ind. Lib. VI, tít. I, l. 1).

Desafortunadamente, la mayoría de esas leyes se convertían en letra muerta, pues con el surgimiento de otros grupos sociales, política y económicamente poderosos en la Nueva España, se aplicó presión para conservar el estatus quo, beneficioso para los intereses de la elite novohispana. Con el paso de los siglos, otros esquemas para la explotación del trabajo indígena surgieron en el virreinato, como el sistema de repartimientos, epitome de la corrupción virreinal que surgió durante la letárgica etapa tardía del gobierno de los Austrias. El moralmente cuestionable sistema de encomiendas habría de perdurar hasta finales del siglo XVIII, abolido durante la etapa del reformismo Borbónico (Barbier 1977).

Dentro de la lógica del discurso de castas, los indígenas no podían ocupar puestos de gobierno ya fuesen políticos o administrativos, los cuales estaban reservados para la “gente de razón” es decir los blancos. Así mismo estaban sujetos a leyes diferentes, tenían derechos distintos a los de los blancos, como no pagar la alcabala (o impuesto al comercio) (Hernández-Jaimés 2008: p. 55), se les prohibía la portación de armas (Recop. De Ind. Lib. VI, tít. I, l. 31) y debían de pagar el tributo al rey (Recop. De Ind. Lib. VI, tít. V, l. 1). De igual manera, la legislación oficial les protegía de los negros, el sector más discriminado de la población (Recop. De Ind. Lib. VI, tít. IX, l. 15). Los matrimonios entre indios y negros eran profundamente desalentados, y trataba de buscarse a toda costa que no se mezclaran. Por ello se prohibía que indio alguno estuviese al servicio de un negro, y así mismo no se permitía que los negros e indios

convivieran en sociedad, pues se creía que estos últimos afectaban y corrompían al afable carácter de los indios.

Es evidente que la observación de estas leyes no podía aplicarse en sentido estricto, y como testigo fiel e incuestionable, se encuentra el surgimiento de las complejas castas en los siglos XVII y XVIII (Salinas Campos 2013: p. 194). Estas surgían por la mezcla de indios, negros y españoles, núcleo poblacional que se convirtió en el estrato más odiado de la sociedad virreinal, compuesto por las masas de zambos, mulatos, cholos, coyotes, entre otros. Estos nuevos grupos eran vistos como proclives a la delincuencia, a la vagabundez y a la ociosidad (Rosenblat 1954: p. 167). Dicho lo anterior es importante puntualizar que el discurso de castas nunca fue análogo a un sistema pragmático bajo la categoría de régimen racial.

La falta de registros congruentes de la genealogía poblacional y la ambigüedad del fenotipo humano fueron barreras naturales para permitir la observación puntual de las, a veces contradictorias, leyes y estatutos sobre la jerarquía social (Clarac 2003). A lo largo del virreinato sobrevivieron elites indígenas descendientes de las antiguas familias de caciques, así mismo muchos de estos individuos se asimilaron a la cultura española y finalmente abandonaron sus raíces culturales indígenas (Ros 2004).

En materia educativa hay un complejo crisol de condiciones y esquemas legales que descifrar para comprender el estado del indígena a lo largo del virreinato (CEE 2010). En el siglo XVI se establecieron numerosos colegios y misiones para la enseñanza del evangelio, el castellano, el latín, los oficios y costumbres españolas. Estos núcleos tenían como principal misión la evangelización de los indios y su asimilación de la cultura española, sin embargo su alcance fue limitado y estaba en su mayoría restringido a los descendientes de caciques y familias poderosas en el sistema prehispánico (López de Lara 1977: p. 188). La enorme mayoría de los indios, se quedaron profundamente relegados de la cultura, arte y ciencia del virreinato, solamente algunos mestizos pudieron destacar como lo hizo fray Diego de Valadés, primer escritor de origen mestizo en publicar obra escrita en Europa (Carrasco 2000: p. 36). Esta marginación del núcleo académico, literario y científico se hizo patente en el siglo XVIII.

Con el surgimiento de la *Ilustración*, la presión de los estados imperiales rivales (como lo fueron Gran Bretaña y Francia) y el auge del

mercantilismo, la política imperial tomó un nuevo giro manifestado a través del reformismo Borbónico. Fue especialmente Carlos III (r. 1759-1788) un renovador de la política social de Indias, a tal grado que Alexander Humboldt lo llamó el “Mayor bienhechor de los indios” (Humboldt 1973: p. 68). Sin embargo, la política social de Carlos III respondió a una lógica con intereses muy específicos, detrás de su reformismo social, se encontraba una ambición condicionada por su espíritu ilustrado. Se pretendió reintegrar a los indios a la sociedad novohispana, para aumentar los sectores productivos, la explotación minera, la recaudación fiscal y el ensanchamiento de las filas del ejército. Esta política trató de llevarse a cabo a través de un nuevo esfuerzo para la enseñanza del castellano y las usanzas españolas (López 1999: p. 472). Sin embargo las reformas Borbónicas llegaron tarde, y aunque marcaron el inicio de una profunda reestructuración de la vida política, social y económica del virreinato, terminaron por verse truncadas debido al miedo a las luces desatadas por la revolución francesa de 1789, el derrocamiento de los Borbones en 1808 y la subsecuente independencia de las colonias latinoamericanas.

El inicio de la vida independiente marcó por primera vez en México un nuevo espíritu de unión entre los sectores de la población, abolido de jure, el discurso de castas parecía quedar atrapado en el pasado. Sin embargo la independencia no fue garantía para el resurgimiento de los pueblos indígenas, el primer presidente mexicano de orígenes indios no llegó sino hasta 1857 con el ascenso de Benito Juárez. Este hecho sin embargo, no significó un cambio sustancial en las oportunidades de la población indígena, la cual siguió inmersa en un rezago educacional y laboral, víctima de una discriminación que se ha arrastrado, como se ha apreciado aquí claramente, desde la etapa virreinal (Singer 2014). Es evidente por lo tanto, que el rezago y discriminación a la cual está sujeta la población indígena, es una herencia del periodo virreinal y aunque ya han transcurrido más de dos siglos desde que México proclamó su independencia, éste pesado legado sobrevive, a pesar de ir en contra de toda razón y lógica (Vera-Noriega 2006).

Si bien el indígena gozó formalmente de “prerrogativas y privilegios” concebidos para su protección, la legislación virreinal quedó atrapada en un sesgo racial construido sobre un falso principio de superioridad europea e inferioridad amerindia, que determinó que los indios eran el equivalente a una masa de menores de edad que debían de ser guiados y protegidos

por la gente de razón (Portal y Valenzuela 1983). Este discurso logró sobrevivir a la emancipación y se perpetuó dentro de la cosmovisión del mexicano, constituyéndose como elemento cultural y social que ha entorpecido el natural progreso de los indígenas bajo las condiciones del México actual.

El enfrascamiento de los indígenas en una otredad construida a partir de la visión e intereses de los conquistadores españoles ha logrado perpetuarse y trascender a la independencia de México. Su condición cultural y lingüística, su marginación educativa y laboral, así como su enajenamiento de la dinámica social principal, tienen su origen evidente en la construcción de una sociedad de castas que se ha reinventado para convertirse en una sociedad estratificada de apariencia democrática.

Ésta cuestión permite apreciar que la discriminación indígena en México tiene bases históricas muy específicas y fácilmente identificables, que invitan a reflexionar sobre la irracionalidad del rezago social indígena. Tanto de manera inconsciente como consciente, el mexicano promedio (mestizo y occidentalizado) reproduce y perpetúa los falsos prejuicios sobre el indígena, derivando en una seria problemática de racismo y estratificación, incoherente e incompatible con los ideales, principios y aspiraciones de la sociedad democrática (Cisneros 2006).

La situación laboral actual del indígena en México

Como se analizó anteriormente, la discriminación hacia los indígenas en México es un fenómeno histórico-social que se encuentra presente de diferentes formas; que han impactado negativamente en aspectos como la salud, la educación, el respeto a los derechos humanos, el acceso a los servicios básicos, la vivienda y por supuesto, la inclusión en el mercado laboral.

La marginación laboral de la que son víctimas las personas indígenas tiende a excusarse, fundamentalmente, en la falta de capacidades de competencia respecto a su formación educativa (Hottois 2007, Horbath 2012). Esta situación se refleja claramente en la discriminación al momento de ser elegidos para un puesto de trabajo o en la disparidad de sueldos con personas no indígenas que realizan la misma labor. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las ideas y estereotipos subyacentes de las conductas discriminatorias hacia los indígenas, obedecen en gran medida a condicionantes de orden histórico, económico y

social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país (Horbath 2006).

De acuerdo con la Asamblea de Migrantes Indígenas de la Ciudad de México (AMICM), aunque una considerable cantidad de sus integrantes culminan licenciaturas, maestrías y doctorados, siguen padeciendo gran dificultad para obtener empleo. Según la AMICM, a pesar de estar igualmente capacitados que el resto de la población, a los indígenas no se les considera para ocupar puestos gerenciales o de decisión en los centros laborales, lo cual, sumado a los prejuicios y al olvido de la identidad mexicana, es una clara evidencia de la discriminación que aún se manifiesta en México (Excelsior 2012). Sin embargo, según el Programa de Apoyo a Estudiantes Indígenas en Instituciones de Educación Superior (PAEIIES), la discriminación en función a capacidades distintas, supuestamente observables en los indígenas, es una razón bastante cuestionable. Solamente del 2002 al 2012, la cantidad de individuos indígenas que se preparan en centros de educación superior en México ha aumentado de 1.309 a 14.130, sin considerar los 2.677 egresados y los 1.004 titulados con los que cuenta el Programa (PAEIIES 2008).

Además, un gran número de universidades e institutos de educación superior, cuentan con apoyos especiales para personas indígenas, así como hay programas para la realización de posgrados tanto en México como en el extranjero (PBPI 2013). Todas estas cuestiones son las que permiten considerar que si en algún momento existía alguna diferencia en la preparación laboral de las personas indígenas, al día de hoy esta creencia se ha convertido en una postura sesgada, que aunque puede ocurrir, ya no es una generalidad. Aun así, como se ha venido señalando, los centros laborales y la industria de México sigue teniendo consideraciones especiales con las personas indígenas, marginándolos a actividades con bajos sueldos, jornadas largas y sin las prestaciones sociales más fundamentales (Rubio 2012, Meneses y Ángeles 2014).

La Comisión Nacional de Derechos Humanos, ha señalado que a pesar de que el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establecen que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, así como a recibir un salario igual por el mismo trabajo, esto no siempre se cumple con los indígenas, de los cuales en su mayoría, estiman que no tienen las mismas oportunidades para emplearse que otros grupos

sociales, considerando que la discriminación impacta todas las áreas de su vida, imposibilitando que exista una igualdad de su grupo con el resto de la población del país (Silva 2010, Rincón 2012). De tal forma, ya que las capacidades de los profesionistas indígenas, quienes son preparados en las mismas instituciones que el resto de la población y cuentan con grados profesionales y de posgrado, no presentan diferencias considerables al momento de responder a un requerimiento laboral, ¿Por qué seguir considerando a este factor como elemento demeritorio de los trabajadores indígenas?, ¿Qué tan racional puede valorarse este tipo de acciones discriminatorias?

Para responder a estos cuestionamientos y continuar con la reflexión, es necesario no únicamente enfocarse en datos y consideraciones históricas, sino también, como se señaló en la introducción, el discutir sobre las razones que mueven este tipo de acciones. En este sentido, el texto se sustenta en la teoría de la racionalidad elsteriana, misma que permite hacer un abordaje más estructurado y considerablemente más detallado, tanto de las razones que plantean los contratistas al momento de tomar este tipo de medidas discriminatorias, como de las creencias que los llevan a preferir a trabajadores no indígenas para cubrir sus necesidades laborales.

La teoría de la racionalidad elsteriana

Para poder comprender, los por qué de la discriminación laboral indígena, es necesario profundizar en las razones que explican dicho comportamiento más allá de la simple intencionalidad, pues cualquier agente, que pueda ser considerado psíquicamente sano, actúa motivado en gran medida por la razón, aunque ello no basta para acreditar que su acción sea enteramente racional.

Elster (1999), considera que la acción se manifiesta como el resultado de un elaborado proceso reflexivo, en el que debe tomar en cuenta todos sus elementos constitutivos y respetando las líneas causales generadoras de cada uno de estos elementos. La acción vista desde esta concepción implica tres operaciones de optimización: hallar la mejor acción para las creencias y los deseos dados, formar la creencia mejor fundada para una prueba dada y acumular la cantidad atinada de pruebas para los deseos dados y las creencias previas. Es decir, para la propuesta elsteriana, toda postura que busque explicar la actuación humana, deberá primero profundizar en los elementos de la acción, considerando el deseo que la mueve y las creencias que la respaldan (Vázquez Parra 2012).

La concepción elsteriana de la acción considera que todo acto humano nace a partir de un deseo, el cual, al fijar los fines directos de la acción, permite que el individuo considere, con base en sus creencias, las posibles acciones a realizar para alcanzar dichos fines. En este proceso, cada una de las alternativas de actuación deberá acomodarse según una escala de preferencias, la cual se estructura a partir de las mismas creencias con las que cuenta el individuo (Elster 1997).

Hablar de una elección racional consiste en que la decisión a realizar recaiga en la mejor alternativa del conjunto de preferencias planteadas, cumpliendo con tres condiciones: *a)* la existencia de un conjunto de alternativas posibles; *b)* que el agente tenga un grado de certidumbre sobre el resultado de cada una de las acciones del conjunto; y, *c)* que el agente pueda dar una medida cuantificable de cada una de las alternativas propuestas. Una vez que se tiene la escala plenamente constituida se procederá a la elección de aquella opción que se considere la mejor según los fines señalados por el deseo. De esta manera, el agente llega a una actuación, consciente y plena, sabiendo que lo que hace es lo que es más acorde a su historia de vida y sus creencias previas (Elster 2010).

Por lo anterior, es que un punto que se vuelve primordial en esta percepción es el del papel que desempeñan las creencias al fundamentar las opciones de actuación, ya que es importante considerar que no se puede dar una acción sin una elección previa y no se puede llegar a elegir en aquella situación en que no se tengan por lo menos dos opciones que se crean son óptimas y convenientes para nuestros fines. Se debe hacer hincapié en que para que las alternativas de actuación, y por ende la elección, sean realmente racionales, es necesario que dichas creencias, aunque nunca dejen de ser inciertas, se encuentren debidamente fundamentadas, pues Jon Elster considera que solamente será a partir de la relación que existe entre las creencias y la evidencia que se posee acerca de ellas, que éstas pueden ser consideradas racionales y por ende, cercanas a la realidad (Arredondo y Vázquez 2013).

De tal manera, y con base en todo lo anterior, se puede decir que para llegar a una acción racional, el proceso natural sería elegir entre las alternativas que se poseen aquella que resulta óptima, considerando que tal evaluación se da conforme a una escala de preferencias, la cual se estructura en gran medida por aquello que se cree permite acercarse lo más posible a la satisfacción del deseo (Vázquez Parra 2015). Sin embargo, si

las creencias están erróneamente fundamentadas o respaldadas por evidencia claramente sesgada, es natural que el comportamiento, a pesar de ser negativo, cuestionable o incluso, discriminatorio no resulte desafiante, pues se cuentan con razones que lo justifican, aunque dichas razones puedan ser calificadas de irracionales.

Las consideraciones anteriores permiten comprender por qué es una obligación el prestar una especial atención a las creencias, pues éstas resultan ser un tema determinante de ser explicado y comprendido al momento de querer analizar una actuación. Las creencias son la base de las alternativas de acción que se prevén realizar, así que si el comportamiento se basa en creencias irracionales, es obvio que dé como resultado decisiones igualmente irracionales, que aunque para el agente tengan sentido, resultan desconcertantes para los observadores externos.

Así, antes de poder valorar un acto desde cualquier perspectiva, es necesario que se profundice en las creencias que respaldan al individuo que actúa, pues es complicado valorar la racionalidad del comportamiento sin antes evaluar la racionalidad de las creencias del agente.

Las creencias que respaldan la elección de trabajadores no indígenas

Instrumentalmente hablando, la selección de personal debe de ser una actividad en la que se busque cubrir vacantes laborales con aquellos individuos que se considera, por sus conocimientos, preparación y capacidades, son aptos para responder a las necesidades de un puesto específico (Stevenson 2003). Por ello, se puede decir que la selección de personal debiese traer consigo un conjunto de pruebas y valoraciones suficientes, para determinar que la persona elegida es realmente la más capaz, dentro de las alternativas que se tienen, independientemente de la carga subjetiva del que evalúa o selecciona (Ruesgas y Heredero 2005). Por esto mismo, muchas empresas han decidido tener políticas sobre lo que buscan o no en un futuro trabajador, haciendo cartas descriptivas de los puestos vacantes y estandarizando procesos que los encargados de recursos humanos deben respetar durante el trascurso de la selección y contratación (Fuentes 2006).

En gran parte, esta sistematización se apega a la necesidad que tienen las empresas de garantizar que el personal de recursos humanos tome decisiones que respondan a los requerimientos del puesto de manera objetiva, y no simplemente a su percepción u opinión, pues estas no garantizan ni

certeza, ni optimalización en la contratación de nuevos empleados (Ravelo y Sánchez 2006). Sin embargo, a pesar de estas previsiones, una gran parte de la decisión de a qué persona contratar y a cual no, sigue recayendo en el personal de recursos humanos, mismo que con base en sus creencias y juicio, determina los distintos medios de valoración que tendrá que pasar la persona que aplica, estimando y eligiendo si éste es realmente el individuo indicado para el tan anhelado puesto.

Para Jon Elster, las creencias de los individuos desempeñan un papel determinante en la alternativa de actuación que pueden elegir, pues el respaldo de evidencia e información que trae consigo la creencia, es lo que dice que algo es correcto o incorrecto para satisfacer cierto deseo. Por ello, la generación y estructuración de las creencias del agente resultan determinantes al momento de actuar, pues una creencia sesgada da generalmente comportamiento irracionales, pues se basan en información errónea que afecta las alternativas de actuación (Vázquez Parra 2015).

En cuanto al tema que se aborda en este texto, el agente, que en este caso es el encargado de la contratación, suele estimar con base en sus creencias, aquellas alternativas que se presentan como las más óptimas preferencias de actuación, las cuales, por medio de la constitución de una escala, le permitirá elegir aquella alternativa que considere le acerca a sus fines, tanto de manera consistente, como racionalmente (Franco 2015). Este proceso reflexivo, obliga a que las creencias se encuentren debidamente fundamentadas, pues tanto el exceso, como el sesgo de información y evidencias, pueden llegar a ser determinantes en el momento de valorar la racionalidad de las mismas, afectando en la generación de una adecuada escala de preferencias, en la toma óptima de una elección, e inclusive, en la ejecución racional de una acción.

La discriminación laboral indígena tiene una clara relación con esta situación distorsionada de generación de creencias que se viene arrastrando desde la época virreinal, mismas que parecen sustentarse en evidencia errada e infundada de las capacidades laborales de este grupo étnico (Soberanes 2010). Varias son las creencias que pueden hacer que un reclutador margine a las personas indígenas durante el proceso de contratación (Solé *et al.* 2005). Se tienen desde aquellas que se basan en la idea de que los indígenas son flojos e irresponsables, o bien, las que se dan simplemente porque se valora que estos tienen menor capacidad de responder a necesidades laborales que una persona no indígena (Rodríguez 2005, Singer 2014).

La creencia de que los indígenas son flojos o irresponsables, común entre los dominadores hacia los dominados, suele sustentarse en gran medida al desconocimiento que se tiene de las condiciones de vivir en el campo o en las zonas rurales, situación que ocasiona que los que viven en zonas urbanas estimen que la vida en dichos sitios es más tranquila, llevadera y que exige menores presiones (Hernández 2011). En cuanto a la creencia de que los indígenas tienen menores capacidades para responder a las necesidades laborales de una empresa, esta es una idea que se sustenta en la presunción de que la educación que se da en las zonas rurales es deficiente y que en la mayoría de los casos los indígenas no cursan todos los grados de educación básica. Sin embargo, esta situación puede ser debatida cuando la persona que busca empleo cuenta con educación universitaria o de posgrado, pues así como se había señalado anteriormente, día con día, un mayor número de personas indígenas se matriculan en la mayoría de las universidades del país, lo que invalida la creencias de que hay cierta diferencia formativa.

Así, es notorio que la evidencia que respalda a la mayoría de los reclutadores que marginan laboralmente a los indígenas son inconsistentes, pues no cuentan con la evidencia óptima necesaria, sino más bien, se fundamentan en creencias erróneas e incompletas que no les permiten actuar con objetividad. La discriminación laboral indígena no únicamente puede apreciarse como un acto de segregación y rechazo a un grupo significativo de la población, sino también como un comportamiento cuestionable desde el análisis de la acción al ser una elección fácilmente debatible por ser poco óptima y claramente irracional.

CONCLUSIONES

No cabe duda de que a pesar del notable desarrollo de la humanidad en las últimas décadas, existen factores históricos que parecen estar grabados de una manera muy profunda en las creencias y concepciones de ciertas culturas, dando cabida a situaciones que pueden resultar inconsistentes cuando se analizan bajo el escrutinio de la racionalidad. Como se ha podido apreciar en este texto, una gran parte de las creencias que se tienen como fundamento de la discriminación laboral indígena son carentes de un respaldo o evidencia confiable, ya que se relacionan con creencias de una desigualdad existente en el desarrollo educativo de las comunidades rurales, razón que falla cuando la persona indígena ha sido formada en instituciones urbanas. Las creencias de que el

individuo indígena cuenta con deficiencias formativas que justifican su segregación laboral del resto de la población son tan infundadas e irracionales, como creer que cualquier individuo que sale de una institución universitaria posee las destrezas y competencias suficientes para desempeñar su trabajo, lo cual, aunque resulta ser un ideal, muchas veces se constituye simplemente como una utopía. Demostrar esta incongruencia de las acciones con las creencias que se tienen sobre la realidad y el entorno es la mayor aportación del texto, instando la necesidad de cuestionar el nivel de comprensión que tienen los agentes sobre sus acciones, ya que los ciudadanos contemporáneos tienen la obligación de hacerse de creencias óptimas para tomar decisiones racionales, aunque sus rasgos sean mestizos, blancos o indígenas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARREDONDO F, VÁZQUEZ J. 2013. Un modelo de análisis racional para la toma de decisiones gerenciales desde una perspectiva elsteriana. *Revista Cuadernos de Administración*. 26(46):107-133.
- ARVIZU J. 2007. Marginan a indígenas del mundo laboral moderno. *El Universal*. Disponible en línea en: <http://archivo.eluniversal.com.mx/notas/439689.html> (Acceso 28.07.2014).
- BARBIER J. 1977. The Culmination of the Bourbon Reforms, 1787-1792. *Hispanic American Historical Review*. 57(1):51-68.
- BECERRA A, ROLANDER Y. 2005. El derecho a la no discriminación: una perspectiva internacional. *El Cotidiano*. 12(134):78-88.
- CARRASCO M. 2000. El exemplum como estrategia persuasiva en la Rhetorica christiana (1579) de fray Diego Valadés. *Anales del Instituto de Investigaciones Estéticas, Ciudad de México, México*, pp. 33-66.
- CEE (CENTRO DE ESTUDIOS EDUCATIVOS). 2010. La política educativa indigenista. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*. XL(3):257-259.
- CISNEROS A. 2006. Los indígenas contra la modernidad. *El Cotidiano*. 21(137):32-37.
- CLARAC G. 2003. Derechos de los pueblos indígenas. *Boletín Antropológico*. 21(59): 253-281.
- DE LAS CASAS B. 1953. Brevísima relación de la destrucción de las Indias. *Mar Océano*, Buenos Aires, Argentina, pp. 23.
- ELLIOTT J. 2010. España, Europa y el mundo de ultramar (1500-1800). *Taurus*, Madrid, España, pp. 221.
- ELSTER J. 1983. *Uvas Amargas. Sobre la subversión de la racionalidad*. Península, Barcelona, España, pp. 21-45.
- ELSTER J. 1997. *Estudios sobre la racionalidad*. Editorial Gedisa, Valencia, España, pp.16.
- ELSTER J. 1999. *Juicios Salomonicos*. Gedisa, Barcelona, España, pp. 56-72.
- ELSTER J. 2010. La explicación del comportamiento social: mas tuercas y tornillos para las ciencias sociales. *Gedisa*, Barcelona, España, pp. 32-45.
- EXCELSIOR. 2012. Enfrentan discriminación laboral indígenas migrantes en el DF. *Excelsior*, 07 Agosto.
- FRANCO J. 2015. Ajeno a la modernidad: la racionalización de la discriminación. *Cuadernos de Literatura*. 19(38):17-33.
- FUENTES A. 2006. La discriminación y su relación con la diferencia de ingresos en el mercado laboral guatemalteco. *Perfiles Latinoamericanos*. 17(27):141-167.
- GONZÁLEZ R. 2011. Son pobres 8 de cada 10 indígenas en México, repota el BM y FMI. *La Jornada*, 16 de abril, p. 25.
- HERNÁNDEZ M. 2011. Los retos de la democracia mexicana: una ciudadanía sin discriminación. *Espiral*. 18(50):219-254.
- HERNÁNDEZ-JAIMÉS J. 2008. Alcabalas y presión fiscal en Acapulco, 1777-1809. *Tzintzun, Chilpancingo, México*, pp. 43-74.
- HOTTOIS G. 2007. La diversidad sin discriminación: entre modernidad y posmodernidad. *Revista Colombiana de Bioética*. 2(2):45-76.
- HORBATH J. 2006. La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: Revisión y balance de un fenómeno persistente. V Congreso Nacional AMET 2006. *Trabajo y reestructuración: Los retos del nuevo siglo*. Disponible en línea en:

- <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/clacso-crop/20120606125325/04horb.pdf> (Acceso 09.04.2013).
- HORBATH J. 2012. Rezago social y discriminación en la política social hacia los grupos indígenas en Sonora. *Revista de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad*. 7(1):173-189.
- HUMBOLDT A. 1973. *Ensayo político sobre el reino de la Nueva España*. Porrúa, Ciudad de México, México. pp. 68.
- INEGI (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA). 2011. *Conteo de Población y Vivienda 2005*. Disponible en línea en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ccpv/cpv2005/default.aspx> (Acceso 09.04.2013).
- LABORÍN J, PARRA J, VALDÉZ G. 2012. Discriminación y prejuicios de jóvenes sonorenses hacia el migrante indígena. *Estudios Sociales*. 2012(2):333-347.
- LEÓN N. 1924. *Las castas del México colonial o Nueva España*. Talleres Gráficos del Museo Nacional de Arqueología, Historia y Etnografía, Ciudad de México, México, pp. 7.
- LÓPEZ M. 1999. Las reformas borbónicas en materia lingüística en la Nueva España. *Isla de Arriarán. Revista Cultural Científica*. 14:471-488.
- LÓPEZ DE LARA G. 1977. *Política social en Indias*. Editorial Jus, Ciudad de México, México, pp. 91-188.
- MENESES G, ÁNGELES C. 2014. La juventud mixteca en Tijuana. *Educación, desarrollo, discriminación y neo-indianidad*. *Revista de la Frontera Norte*. 26(51):25-52.
- MÖRNER M. 1974. *Estado, razas y cambio social en la Hispanoamérica Colonial*. SEPSetentas, Ciudad de México, México, pp. 144-145.
- MURILLO-RUBIERA F. 1992. *América y la dignidad del hombre*. Mapfre, Madrid, España, pp. 174-185.
- ONU (ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS). 2009. *Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos*. Disponible en línea en: <http://www.ohchr.org/SP/AboutUs/Pages/DiscriminationIndigenousPeoples.aspx> (Acceso 09.04.2013).
- PAEIIES (PROGRAMA DE APOYO A ESTUDIANTES INDÍGENAS EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR). 2008. *Programa de Apoyo a Estudiantes Indígenas en Instituciones de Educación Superior*. Disponible en línea en: <http://paeiies.anui.es.mx/public/> (Acceso 10.04.2013).
- PBPI (PROGRAMA DE BECAS DE POSGRADO PARA INDÍGENAS). 2013. *Programa de Becas de Posgrado para Indígenas*. Disponible en línea en: <http://becasindigenas.ciesas.edu.mx/Home.htm> (Acceso 10.04.2013).
- PONCE-HERNÁNDEZ C. 2007. *Innovación y tradición en fray Alonso de Veracruz*. UNAM, Ciudad de México, México, pp. 68.
- PORTAL M, VALENZUELA V. 1983. El indigenismo y la educación indígena: una bibliografía básica. *Nueva Antropología*. 6(21):137-146.
- PROCESO. 2011. *En México son discriminados 15,7 millones de indígenas*. Disponible en línea en: <http://www.proceso.com.mx/?p=278199> (Acceso 09.04.2013).
- QUIJANO A, ENNIS M. 2000. *Coloniality of Power, Eurocentrism, and Latin America*. *Nepantla: Views from the South*. 1(2):534.
- RAVELO P, SÁNCHEZ S. 2006. *Retroceso laboral, discriminación y riesgo en las maquiladoras: el caso de Ciudad Juárez, Chihuahua*. *El Cotidiano*. 21(135):71-77.
- RINCÓN S. 2012. *Los indígenas en México fueron los más golpeados por discriminación, abuso y despojo en el actual sexenio*. Disponible en línea: <http://www.sinembargo.mx/20-11-2012/434301> (Acceso 10.04.2013).
- RODRÍGUEZ J. 2005. *Definición y concepto de la no discriminación*. *El Cotidiano*. 15(134):23-29.
- ROSENBLAT A. 1954. *La población indígena y el mestizaje en América*. Nova, Buenos Aires, Argentina, pp. 167.
- ROS J. 2004. *Los indígenas olvidados*. *Comunicar*. 22:109-114.

- RUBIO F. 2012. Factores sociológicos de la discriminación sociolaboral. *Nomadas*. 3(35):3-15.
- RUESGAS S, HEREDERO M. 2005. De discriminaciones laborales y ajustes salariales en el entorno globalizador. *Revista de Economía Mundial*. 6(12):15-25.
- SALINAS CAMPOS M. 2013. El fuego que has "encendió": la vida amorosa de los pueblos indígenas, ibéricos y africanos en América del Sur. *Revista de Humanidades, Tecnológico de Monterrey*, pp. 175-228.
- SÉVERINE D. 2013. Servicio doméstico de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey. *Relaciones, Estudios de Historia y Sociedad*. 34(134):93-129.
- SILVA J. 2010. La discriminación laboral: análisis de las propuestas contenidas en la iniciativa de reforma a la ley federal del trabajo. *Cuestiones Constitucionales*. 10(23):283-305.
- SINGER M. 2014. ¿Exclusión o inclusión indígena? *Estudios Políticos*. 9(31):87-106.
- SOBERANES J. 2010. Igualdad, discriminación y tolerancia en México. *Cuestiones Constitucionales*. 32(22):261-274.
- SOLÉ C, ALARCÓN A, TERRONES A, GARZÓN L. 2005. Eficiencia y discriminación lingüística en la empresa. *REIS (Revista Española de Investigaciones Sociológicas)*. 8(109):11-35.
- STEVENSON L. 2003. La discriminación de género en el ámbito laboral. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*. 4(102):27-42.
- VÁZQUEZ PARRA J. 2012. La racionalidad del mexicano desde la teoría amplia Elsteriana. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*. 22(1):249-262.
- VÁZQUEZ PARRA J. 2015. Las creencias como proceso de readaptación social. Una aproximación desde la perspectiva de la teoría elsteriana de la racionalidad. *Revista Nueva Antropología*. 27(80):139-150.
- VERA-NORIEGA J. 2006. Indigenismo y exclusión. *Ra Ximhai*. 2(3):677-681.