

# Innovación social y no discriminación en las organizaciones del sistema de vid en Sonora

## Social innovation and non-discrimination in the organizations of the vid system in Sonora

Fecha de recepción:  
21 Agosto de 2022

Autores: Karla Terán Samaniego<sup>1</sup>, Jesús Martín Robles Parra<sup>2</sup>  
y Jesús Lauro Paz Luna<sup>3</sup>

Fecha de aprobación:  
17 Enero del 2023

- <sup>1</sup> Doctora en Desarrollo Regional por el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C. Investigadora Asociada. Departamento de Economía. Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C. Línea de investigación: responsabilidad social empresarial y desarrollo sustentable. Correo: karla.terandri8@estudiantes.ciad.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3670-2816>
- <sup>2</sup> Autor de correspondencia. Doctor en Dirección de Organizaciones por la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. Profesor-Investigador. Departamento de Economía. Coordinación de Desarrollo Regional. Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C. Línea de investigación: organización, mercado y liderazgo. Correo: jrobles@ciad.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9578-4810>
- <sup>3</sup> Master of Arts in Hispanic Literature por la Universidad de Arizona. Profesor investigador de la Coordinación de Desarrollo Regional. Editor de la revista Estudios Sociales. Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C. Línea de investigación: análisis de los discursos. Correo: lauro.paz@ciad.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6561-237X>

### Resumen

La presente investigación tiene el objetivo de mostrar evidencia referencial y empírica de cómo la no discriminación laboral por motivo de embarazo, constituye un elemento fundamental para la innovación social y permite avanzar en procesos que lleven a la conformación de organizaciones más justas y equitativas. La metodología se fundamenta en la aplicación de 14 entrevistas semiestructuradas a igual número de exportadoras de uva de mesa. El diseño de la investigación es no experimental, con un enfoque mixto; es de tipo intencional y correlacional (asociación). Los resultados revelan que en el sistema de vid de mesa existen organizaciones que ya han implementado estrategias de innovación social, mientras que hay algunas que están en el tránsito de su realización, y otras que apenas inician el proceso. Se concluye que aquellas organizaciones que presentan un mayor nivel de no discriminación laboral por motivo de embarazo, son las que tienen mayor nivel de innovación social.

**Palabras clave:** innovación social, responsabilidad social empresarial, desarrollo sustentable, discriminación laboral, embarazo.

JEL: Q01

### Abstract

The objective of this research is to show how non-discrimination in the workplace due to pregnancy, constitutes a fundamental element for social innovation and allows progress in processes that lead to the construction of fairer and more equitable organizations. The methodology is based on the application of 14 semi-structured interviews to the same number of table grape exporters. The research design is non-experimental, with a mixed approach; it is intentional and correlational (association). The results reveal that in the table grape system there are organizations that have already implemented social innovation strategies, while there are some that are in the process of being carried out, and others that are just beginning the process. It is concluded that those organizations that present a higher level of non-discrimination in the workplace due to pregnancy, are the ones that have a higher level of social innovation.

**Keywords:** social innovation, corporate social responsibility, sustainable development, labor discrimination, pregnancy.



## Introducción

Actualmente, las organizaciones del sistema de vid de mesa, buscan apegarse a los principios empresariales de la innovación social por medio de la adopción de prácticas más amigables con el medio ambiente y más justas con los trabajadores (Zúñiga, 2018). Dentro de dichos principios se encuentra la no discriminación laboral, que afecta a hombres y mujeres sólo por su apariencia física o condición de vida (CONAPRED, 2020).

La discriminación laboral puede darse por raza, nacionalidad, edad, opinión pública, discapacidad física y/o sensorial, preferencia sexual, afiliación política y embarazo o maternidad, entre otras, y es un suceso que ocasiona temor en los trabajadores o en los aspirantes que pretenden pertenecer a una organización. En México, la discriminación laboral por motivo de embarazo, es una de las principales formas de discriminación (Didier, 2019).

La conducta discriminatoria laboral que se ejerce contra una mujer embarazada, está comúnmente relacionada con el despido y la solicitud de pruebas de embarazo, pero también tiene que ver con el hostigamiento, la negación de ascenso, la reducción de salario, el cambio de horarios sin consentimiento de la trabajadora, el ordenarle a la embarazada realizar labores que pongan en riesgo su salud y la de su hijo(a), la falta de invitación a programas de capacitación y reuniones de trabajo, etc. (González, Bárcenas, Díaz y Pérez, 2021).

Los gerentes de las organizaciones del sistema de vid de mesa en Sonora han creado consciencia de que existe una necesidad de avanzar hacia la innovación social y de fomentar el trabajo digno para mujeres y hombres, sobre todo, para aquellas mujeres que se encuentran en estado de embarazo o que desean, en un futuro, vivir la condición de maternidad (Duarte, Dedieu y Schiavi, 2021).

Es a partir de este compromiso que se establece el objetivo del presente artículo: mostrar cómo la no discriminación laboral, específicamente por motivo de embarazo, constituye un elemento fundamental para la innovación social y permite avanzar en procesos que lleven a la conformación de organizaciones más justas y equitativas.

Se toma como evidencia empírica a las organizaciones exportadoras de uva de mesa de Sonora. La metodología se fundamenta en la aplicación de

14 entrevistas semiestructuradas a igual número de organizaciones, que fueron elegidas a través de una muestra representativa con 95% de confianza y 7.5% de error. Los resultados revelan que aquellas organizaciones que muestran un mayor grado de no discriminación laboral por motivo de embarazo son las que exhiben mayor nivel de innovación social.

## Revisión de literatura

### Innovación social

El concepto de innovación social ha sido abordado desde diversos enfoques disciplinarios, y comienza con la búsqueda de formas creativas y novedosas para atender las necesidades aún no cubiertas de la sociedad o que han sido subsanadas de manera deficiente o urgente (Franco y Guerra, 2018). El concepto se halla asentado en la introducción de nuevas estructuras organizacionales y mecanismos basados en el mercado. Tales organizaciones pretenden proveer un bienestar sustentable desde las esferas económica, ambiental y social (Haskell, Bonnedahl y Stål, 2021).

La innovación social es considerada una estrategia transformadora que afronta y cambia a compañías, organizaciones e instituciones dentro de escenarios complejos y específicos. Este concepto apunta a un cambio ambiental, económico y social profundo que va más allá de las normas y las políticas de gobierno (Ortega y Marín, 2019). El concepto de innovación social debe basarse en cambios que mejoren la estructura cultural, normativa y regulatoria de la sociedad, para optimizar los recursos y progresar en el desarrollo económico y social (Molina et al., 2019).

Aunque la innovación social podría considerarse una cuestión básica e inherente al proceder de las empresas, instituciones y organizaciones, ésta recientemente, se ha convertido en una nueva forma de gestión y de hacer negocios. En ellos se incorporan prácticas que interiorizan el principio ético del desarrollo sustentable en sus tres componentes: el ambiental, el social y el económico. Esto permite que se reconozcan los intereses de los distintos grupos relacionados con la organización, pero procurando la preservación del medio ambiente y el cuidado de la salud de las personas, con el fin de asegurar el bienestar de individuos, comunidades y las futuras generaciones (García, 2018).



La innovación social en la organización es el conjunto de acciones que se desarrollan con el objetivo de obtener resultados en tres componentes, el económico, el social y el medioambiental, satisfaciendo los requerimientos de todas sus partes interesadas (Vargas-Merino, 2021).

### **El sistema de vid de mesa en Sonora**

El sistema de vid de mesa sonorense está constituido por aproximadamente 41 organizaciones, las cuales ocupan, en conjunto, una superficie aproximada de 17, 200 hectáreas de cultivo y aportan el 89% del volumen de producción y el 95% de las exportaciones. Sus actividades se localizan, principalmente, en los municipios de Caborca, Pitiquito, Altar, Hermosillo, Carbó, San Miguel de Horcasitas, Guaymas y Empalme (Contreras, 2019).

En Sonora se producen anualmente alrededor de 25.4 millones de cajas de uva, 90% de las cuales se exportan, y el resto se destina al mercado nacional. Aproximadamente, el 75% de las cajas exportadas se quedan en el mercado norteamericano y el resto en Canadá, Inglaterra y Australia (Bañuelos, Robles y Aranda, 2019). La derrama económica promedio anual es de 9,500 millones de pesos, y genera aproximadamente cuatro millones de jornales por temporada (Herrera et al., 2022).

El estado de Sonora ha sido líder nacional en la producción de uva en los años 2017 y 2018 (SAGARHPA, 2018). En el 2017 produjo 334 mil 355 toneladas, cantidad que representó el 80.4% de la producción nacional. Generó alrededor de 485.5 millones de divisas, pues la mayor parte de dicha fruta va al mercado internacional. En 2018, Sonora fue nuevamente el número uno en la producción nacional, la cosecha de uva en sus diferentes variedades alcanzó las 236,831 toneladas (SAGARHPA, 2018).

Sonora contribuye, de manera significativa, en la producción nacional de uva; el mercado de Estados Unidos es su principal destino, por lo que las organizaciones de este sistema deben cumplir con altos estándares, auditorías y distintivos (Herrera, Robles y Preciado, 2022).

### **El sistema de vid de mesa, sus certificaciones y la innovación social**

Para las organizaciones productoras y exportadoras de uva de mesa de Sonora, las certificaciones, auditorías y distintivos juegan un papel importante

para la implementación de estrategias de innovación social y desarrollo sustentable. Son la expresión de consumidores que cada vez están más conscientes de los problemas ambientales y sociales que rodean a los productos agrícolas que consumen (Contreras et al., 2018).

Las principales certificaciones, auditorías y distintivos que buscan obtener estas organizaciones son las siguientes: i) GlobalG.A.P. (Buenas Prácticas Agrícolas, por sus siglas en inglés), y su complemento GRASP (Evaluación de Riesgos para las Prácticas Sociales, por sus siglas en inglés); ii) Fair Trade; iii) RainForest; iv) Kroger; v) PrimusGFS; vi) SENASICA; vii) México Calidad Suprema (MCS); viii) *USDA Organic*. (El Departamento de Agricultura de Estados Unidos, en español), ix) el Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil (DEALTI); x) el Distintivo de Empresa Agrícola Responsable (DEAR); y xi) Auditoría de Comercio Ético para Miembros de SEDEX (SMETA, por sus siglas en inglés) (Contreras, 2019).

#### ***GlobalG.A.P.* y su complemento GRASP**

Busca alcanzar la innovación social a través del desarrollo sustentable y sus tres ejes, el ambiental, social y económico, es la llamada Buenas Prácticas Agrícolas (BPA). Sus estándares cuentan con dos puntos de partida: el primero, es una guía de tipo oficial que se encuentra respaldada por la Food and Drug Administration (FDA) y, el segundo, de carácter privado, está sustentado por el protocolo internacional GlobalG.A.P. (Good Agriculture Practices). Las BPA son un conjunto de principios, normas y recomendaciones técnicas aplicables a la producción, procesos y transporte de alimentos, encaminados a proteger la salud humana, cuidar el medio ambiente y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias (Nivelo, Pacheco y Pupo, 2020).

#### ***Fair Trade***

Fair Trade (comercio justo en español) es un movimiento a nivel global, integrado por una variada red de productores, compradores y organizaciones, cuyo fin es crear un modelo comercial más justo y equitativo que propicie la innovación social. La norma exhorta a hacer lo correcto en pro del bienestar familiar, de los conciudadanos y del planeta en general. En ese sentido, mantiene el compromiso de tomar decisiones viables y oportunas ante cualquier contratiempo. El organismo certificador apoya a empresas responsables, empodera a agricultores,



protege a los trabajadores y cuida al medio ambiente (Fair Trade, 2020).

### ***RainForest Alliance***

RainForest Alliance es miembro de la asociación de Acreditación y Etiquetado Social y Ambiental Internacional (ISEAL, por sus siglas en inglés), en donde se trabaja en pro de los sistemas de innovación social y desarrollo sustentable, en estrecha colaboración con gobiernos, empresas y ONG para impulsar mejoras y transformar los espacios de todo tipo de industria (ISEALALLIANCE, 2021).

### ***Kroger***

Kroger promueve cambios positivos en la empresa y las comunidades de manera que se protejan a las personas y al planeta. A través de Hambre Cero, Plan de Impacto Social y Ambiental y Desperdicio Cero, en esta casa certificadora están comprometidos a crear comunidades libres de hambre y desperdicio, reducir los impactos climáticos y conservar los recursos naturales, acciones que van de la mano con los principios de la innovación social (Kroger, 2021).

### ***PrimusGFS***

El Estándar PrimusGFS ha sido diseñado con un sistema basado en Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (HACCP, por sus siglas en inglés). Incluye las medidas que necesitan ser tomadas en los programas de prerrequisitos de producción agrícola, tanto en las tareas operativas de campo, como en las administrativas que tienen lugar en las instalaciones. La intención de describir los requisitos es promover que los productores evalúen el riesgo de sus operaciones e implementen los controles para mantener la inocuidad alimentaria en sus procesos y abonar así a la parte de la innovación social y el desarrollo sustentable (Contreras, 2019).

### ***SENASICA***

El Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA) es un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER), que busca prevenir la introducción al país de plagas y enfermedades que afecten el sector agroalimentario. También regula y promueve la aplicación y certificación de los sistemas de reducción de riesgos de contaminación de los alimentos y su calidad agroalimentaria para facilitar el comercio nacional

e internacional de bienes de origen vegetal y animal. Lo señalado son acciones relacionadas con la transformación de la organización a través de los mecanismos de la innovación social (SENASICA, 2021).

### ***México Calidad Suprema***

México Calidad Suprema (MCS) es un organismo de certificación que apoya el desarrollo y fortalecimiento de la competitividad de los productos agroalimentarios, a través del uso de su sello que certifica únicamente alimentos mexicanos. Se busca que, desde el cultivo hasta el empaquetado, se cumpla con los más altos estándares de inocuidad, calidad y sanidad. El trabajo del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA), en conjunto con MCS, ha concretado estrategias de certificación y supervisión de las buenas prácticas de manejo para legitimar que los productos se encuentren libres de plagas y agroquímicos no permitidos y para constatar que los consumidores están cuidados, principios que establece la innovación social (Contreras, 2019).

### ***USDA Organic***

El Departamento de Agricultura de Estados Unidos (USDA, por sus siglas en inglés), cuenta con la certificación orgánica USDA, que está basada en las Normas de Producción Orgánica para E.U. (NOP-USDA). Las normas han sido creadas por el Ministerio de Agricultura de ese país. El certificado se vuelve necesario para aquellas compañías que desean exportar su producción orgánica a Estados Unidos (USDA, 2021) y que desean abonar a la innovación social como un certificado en la calidad de gestión (Krüger, 2019). De acuerdo con el USDA, los estándares orgánicos describen los requisitos específicos que deben ser verificados por el agente certificador acreditado, antes de que los productos puedan ser etiquetados como orgánicos (USDA, 2021).

### ***DEALTI***

El Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil (DEALTI) es un modelo de gestión y organización gratuito y de aplicación voluntaria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). DEALTI incentiva a las empresas agrícolas que contratan trabajadores del campo a lo siguiente: demostrar el cumplimiento de las leyes y normas laborales vigentes; establecer una política de



cuidado y protección infantil que cuente con reglas, guías y criterios para la realización de acciones en beneficio de los hijos de familias jornaleras; incorporar medidas para verificar y asegurar la no contratación de mano de obra infantil en ninguna de sus áreas y procesos; así como evidenciar prácticas de responsabilidad social en el cuidado y protección infantil (AMEXID, 2021). Mecanismos que propone la innovación social, una nueva cara de los fundamentos de la Responsabilidad Social Empresarial (Vargas-Merino, 2021).

### **DEAR**

El Distintivo de Empresa Agrícola Responsable (DEAR) nace a partir del Convenio de Atención Integral para Jornaleros Agrícolas para atender las necesidades del sector hortofrutícola en México y por el interés de trabajadores, productores y autoridades, para transformar el campo. El estándar del DEAR se basa en convenios y directrices nacionales e internacionales que recopilan los requisitos genéricos agrupados en once principios esenciales que cubren todas las necesidades de Buenas Prácticas en bienestar laboral, social, medioambiental y de infraestructura y servicios para los trabajadores, enfocadas en el sector hortofrutícola; requisitos que coinciden con las bases que plantea la innovación social (CONAPESCA, 2017).

### **SMETA**

Una auditoría social es una de las formas más seguras de examinar las condiciones de trabajo de una organización y generar transparencia en la cadena de suministro y red de apoyo con las que cuenta. Las auditorías sociales permiten que las marcas evalúen a sus proveedores, muestren su dedicación en la defensa de los derechos humanos y verifiquen la salud y seguridad de sus trabajadores, acciones que corresponden a los objetivos que persigue la innovación social. El protocolo de **Auditoría de Comercio Ético para Miembros de SEDEX (SMETA, por sus siglas en inglés)**, es el estándar para su inclusión en el Intercambio de Datos Éticos de Proveedores (SEDEX, por sus siglas en inglés), una organización de membresía global dedicada a impulsar mejoras en las prácticas comerciales éticas y responsables en las cadenas de suministro globales (SEDEX, 2021).

Es a través de los requisitos que imponen las certificaciones, auditorías y distintivos y su incorporación en las organizaciones del sistema

de vid de mesa de Sonora, como se cumplen con los principios de la innovación social, mismos que se encuentran cimentados en los tres ámbitos del desarrollo sustentable, el ambiental, el económico y el social. Es en este último en donde se pretende atender los aspectos de la no discriminación laboral por raza, sexo, edad, opinión pública, preferencia sexual, afiliación política, discapacidad física y/o sensorial, embarazo, entre otros (Terán, 2019).

### **El embarazo, un elemento de la no discriminación laboral, para la innovación social en el sistema de vid de mesa**

La discriminación laboral es un acto que provoca temor en el empleado o en el aspirante que intenta trabajar en la organización; puede darse por raza, nacionalidad, edad, opinión pública, discapacidad física y/o sensorial, preferencia sexual, afiliación política y embarazo o maternidad, entre otras. Es esta última, una de las principales formas de discriminación en México (Didier, 2019).

El comportamiento discriminatorio laboral que se ejerce contra una mujer embarazada generalmente se asocia con el despido y la solicitud de pruebas de embarazo. Sin embargo, las conductas que componen la discriminación laboral por motivo de embarazo son variadas: el hostigamiento, la negación de ascenso, la reducción de salario, el cambio de horarios sin consentimiento de la trabajadora, la negación de permisos como los de ir al baño o sentarse; el ordenarle a la embarazada realizar labores que pongan en riesgo su salud y la de su hijo(a), la falta de invitación a programas de capacitación y reuniones de trabajo, entre otras (González, Bárcenas, Díaz y Pérez, 2021).

Los gerentes de las organizaciones del sistema de vid de mesa han creado consciencia de que existe una necesidad de avanzar hacia la innovación social y que persiste el requerimiento de fomentar el trabajo digno para mujeres y hombres en escenarios de libertad, equidad y seguridad, sobre todo, para aquellas mujeres que se encuentran en estado de embarazo o que desean, en un futuro, vivir la condición de maternidad (Duarte, Dedieu y Schiavi, 2021). Tales gerentes reconocen a la innovación social como un mecanismo de cumplimiento ante los requerimientos universales de responsabilidad social y desarrollo sustentable (Guadarrama, Calderón y Nava, 2018).

Por ello, el artículo pretende mostrar cómo la no discriminación laboral, por motivo de embarazo,



constituye un elemento fundamental para la innovación social y permite avanzar en procesos que lleven a la conformación de organizaciones más justas y equitativas.

### III. PLAN METODOLÓGICO

El esquema metodológico propuesto para determinar si existe o no una relación entre la discriminación laboral por motivo de embarazo y el nivel de innovación social de la organización, parte de una revisión de literatura para ubicar el estado del arte (A la Torre, 2019; Contreras, 2019; Morales, 2021).

Las unidades de observación y evaluación del presente trabajo son 41 exportadoras de uva de mesa, localizadas en los municipios de Hermosillo, Carbó, Caborca y San Miguel de Horcasitas (Contreras, 2019). Los informantes, en este caso los gerentes, son las personas que formarán parte de la investigación y quienes proporcionarán los datos requeridos para su desarrollo, debido a que su posición jerárquica está relacionada con la toma de decisiones en cuanto al proceso de la no discriminación laboral y el embarazo como uno de sus elementos (Arias, 2019).

El diseño de la investigación es no experimental, con enfoque mixto y correlacional. Para determinar la muestra, se partió de una población de 41 organizaciones. Se estima sobre este tamaño de  $N$  la muestra ( $n$ ), con la siguiente fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2(N)(p)(q)}{[E^2(N-1)] + [Z^2(p)(q)]} \quad (1)$$

En donde “ $n$ ” es el tamaño de la muestra, “ $N$ ” el de la población, “ $Z$ ” el nivel de confiabilidad deseado, “ $E$ ” el error de estimación, “ $p$ ” es la probabilidad de ser elegido, y “ $q$ ”, la probabilidad de no serlo.

Sustituyendo tenemos que:

$$n = \frac{1.96^2 (41)(0.97)(0.03)}{[0.075^2(41-1)] + [1.96^2(0.97)(0.03)]}$$

A través del guión de entrevista semiestructurada, se recabó información relacionada con la no

discriminación (o sí discriminación) laboral de las personas en la organización, por motivo de su nivel socioeconómico, opinión pública, religión, edad, procedencia extranjera, ascendencia indígena, procedencia nacional, sexo, discapacidad física, crecimiento en la organización, puestos bien remunerados, capacitaciones generales, capacitaciones en nuevas necesidades, participación en reuniones y preferencia sexual diferente; pero se evaluó muy específicamente, la discriminación laboral por motivo de embarazo (Terán, 2022).

Con el apoyo del programa MaxQDA se procesaron las 14 entrevistas aplicadas, las frecuencias resultantes se exportaron al programa RStudio (Kuckartz y Rädiker, 2019; Vargas y Mesa, 2021) y, particularmente, se estudió la pregunta correspondiente al elemento de embarazo: ¿La condición de embarazo influye al momento de llevar a cabo una contratación o un ascenso?

En lo que respecta a las certificaciones y auditorías, que tienen que ver con la innovación social y los tres ámbitos del desarrollo sustentable, se llevó a cabo una revisión para elaborar una tabla general de la información encontrada y estar en posibilidad de realizar un bloque de especificaciones de acuerdo con los puntos de verificación que cada una de las certificaciones y auditorías mantiene. Lo anterior permitió determinar un valor de proporción para cada una de ellas y elaborar el correspondiente bloque de valorización, es decir, de nivel de innovación social.

Con base en lo anterior, se diseñó un mecanismo de revisión para cada certificación, misma que fue realizada de la siguiente manera:

- A) Se llevó a cabo en Excel la relación de puntos de verificación que contemplan todas las certificaciones en los tres ámbitos principales del desarrollo sustentable.
- B) Se agruparon 353 puntos de revisión de la parte ambiental en los siguientes gremios: plagas, materia extraña y enfermedades de cultivo; uso y manejo de químicos; uso y manejo de plaguicidas; uso y manejo de suelos; abonos y fertilizantes; uso de agua; uso de energía, contaminación de aire; cuidado de flora y fauna; manejo de basura, residuos y residuos peligrosos; y gases de efecto invernadero.
- C) Se agruparon también 584 puntos de revisión de la parte social en los siguientes conjuntos: cuidado de los derechos de los trabajadores



(justicia social); seguridad, salud ocupacional e higiene; entrenamiento y capacitación; análisis de peligros y puntos críticos de control (HACCP por sus siglas en inglés); inocuidad y sanidad alimentaria; prácticas orgánicas; condiciones de seguridad y limpieza en las instalaciones; protectores y conservadores; y auditorías, inspecciones y monitoreos.

- D) Se conjuntaron 12 puntos de revisión del ámbito económico en los siguientes grupos: 1) generalidades (por ejemplo, nivel del salario establecido, frecuencia del pago de nómina, retenciones, deducciones, etc.) y 2) particularidades (por ejemplo, capacidad económica para solventar la educación de los hijos, adquirir vivienda propia o los materiales para construirla, así como efectuar el pago de servicios de luz, agua y teléfono).
- E) Se llevó a cabo una asignación binaria de 1 y 0, con base en si cada punto de los relacionados en los tres ámbitos del desarrollo sustentable, era contemplado o no, por cada certificación. Se totalizó y se obtuvo para cada certificación un número de proporción, de acuerdo a los puntos de revisión atendidos, sobre el total de puntos contemplados en cada una de las partes ambiental, social y económica.
- F) Para terminar, se obtuvo el bloque de valorización en donde a cada organización, de acuerdo con las certificaciones que posee, se le asignaron los números de proporción obtenidos, mismos que fueron sumados para tener un valor final con el

cual sea posible indicar qué tanto ha transitado cada empresa hacia la sustentabilidad.

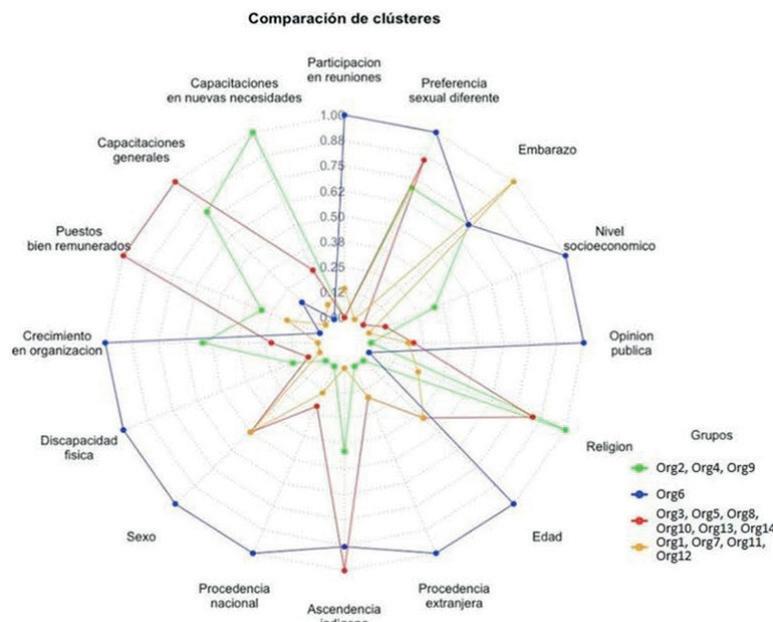
Finalmente, se tomaron los datos obtenidos del programa RStudio, derivados de la entrevista semiestructurada, al igual que el resultado que alcanzó cada organización en la revisión de las certificaciones y auditorías Primus GFS, USDA Organic, GlobalG.A.P. y su complemento GRASP, Fair Trade, México Calidad Suprema, Senasica, SMETA, DEALTI, DEAR, KROGER y Rainforest, y se llevó a cabo el cálculo de la  $X^2$ , lo que permitió verificar la hipótesis que expresa: “la no discriminación laboral por motivo de embarazo, está relacionada con cambios organizacionales hacia la innovación social”.

## Resultados

Grado de no discriminación laboral en su elemento de “embarazo”

La información obtenida a través de MaxQDA y RStudio arrojó la conformación de cuatro grupos desarrollados a partir de los criterios de no discriminación laboral, en donde el elemento analizado fue el de “embarazo”. Se determinó que los valores que van de 0.10 a 0.34, tienen un grado bajo en el cumplimiento de la no discriminación laboral, mientras que para los valores que oscilan entre 0.35 a 0.74 un grado medio, y para los que entran en el rango de 0.75 a 1.00, un grado alto.

En el grupo I, los gerentes 2, 4 y 9 dijeron estar a favor de la inclusión de las minorías, y trabajar



**Figura 1.** Gráfico de comparación de clústeres por características compartidas.



para disminuir la discriminación en las áreas de trabajo; sin embargo, aún se están diseñando las estrategias para incluir en la organización a personas, independientemente de su edad, procedencia extranjera, procedencia nacional, sexo y discapacidad física. Asimismo, están trabajando para que los puestos sean bien remunerados y exista la participación en reuniones por igual. Para el caso particular de la no discriminación por motivo de embarazo, señalaron que es importante la contratación y el ascenso de mujeres embarazadas en la organización y, de una u otra forma, se busca sacar el trabajo para que ellas puedan tener manera de disfrutar la incapacidad que se debe otorgar por ley. Comentaron que es muy importante seguir conservando a esas colaboradoras. Agregaron que sí se han dado contrataciones para mujeres embarazadas. El valor obtenido para la variable de embarazo está en el rango de 0.35 y 0.74 (grado medio).

Para el caso del grupo II, el gerente 6 dijo estar a favor de la no discriminación laboral, y esto se vio reflejado en la generalidad de las variables: preferencia sexual diferente a la tradicional, nivel socioeconómico, opinión pública, edad, procedencia extranjera, ascendencia indígena, procedencia nacional, sexo, discapacidad física, participación en reuniones, crecimiento en la organización, y en la variable de embarazo. En lo que respecta a este componente, el entrevistado afirmó que la dirección general siempre está buscando personas con talentos, no importa la condición que tengan los aspirantes. Comentó que ya ha habido contrataciones para mujeres embarazadas, y que lo que ellos buscan es que ellas también sumen a la organización. El valor obtenido en el gráfico fue en el intervalo de 0.35 y 0.74 (grado medio).

En lo que corresponde al grupo III, los gerentes 3, 5, 8, 10, 13 y 14, dijeron estar a favor de la inclusión de todas las personas sin importar su apariencia física o condición de vida, pero esto sólo se vio reflejado en las variables de preferencia sexual diferente a la tradicional, religión, ascendencia indígena, puestos bien remunerados y capacitaciones generales. Para el caso específico de la no discriminación por motivo de embarazo, argumentaron que es importante incluir y ascender en la organización a las mujeres que tienen esa condición, sin embargo, coincidieron en que era necesario valorar los riesgos del puesto al que se aspiraba, ya que en ocasiones podrían estar expuestas a temperaturas climáticas extremas

y al manejo de agroquímicos. Algo importante que mencionar es que, en la entrevista, estos gerentes no presentaron casos ocurridos en la organización, por lo que el resultado de su evaluación se vio afectado, y este grupo obtuvo un valor de 0 (grado bajo).

Para el grupo IV, los gerentes 1, 7, 11 y 12 comentaron que están a favor de la no discriminación laboral, por ejemplo, en lo que corresponde a la preferencia sexual diferente a la tradicional y a la edad, comentaron que se ha estado buscando mucho su aceptación, y actualmente es más natural incluir a personas mayores o con preferencia hacia el mismo sexo, es decir, ya no ha sido necesario trabajar tanto en ello; sucede lo mismo para el caso de la procedencia nacional y la procedencia extranjera. Dijeron estar trabajando en los elementos de religión, ascendencia indígena, puestos bien remunerados, capacitaciones generales, capacitaciones en nuevas necesidades, participación en reuniones, sexo, nivel socioeconómico, opinión pública, discapacidad física y crecimiento en la organización. En cuanto a la no discriminación por motivo de embarazo, comentan que existen políticas en su organización en donde se prohíbe estrictamente que se solicite prueba de embarazo o se pregunte sobre eso a las mujeres que estén en proceso de reclutamiento o ascenso. Aseguraron que ya han tenido contrataciones de mujeres embarazadas y que ellas han disfrutado plenamente de sus derechos. Aseguran que la organización mantiene el compromiso de proporcionarles las herramientas necesarias para que ellas tengan una permanencia segura y cómoda dentro de la organización. El valor obtenido para este grupo está en el rango de 0.75 a 1.00, un grado alto.

Se debe mencionar que, de los 14 gerentes entrevistados, 6 fueron mujeres (42.85% de inclusión para su caso), algunas de ellas iniciaron como auxiliares, lo que habla de un crecimiento profesional en la organización, y de una permanencia en ella, independientemente de situaciones de embarazo y/o maternidad.

### **Nivel de innovación social de cada organización**

En la tabla 1 (de Anexos) se especifica lo siguiente: las organizaciones 6 y 7 cuentan con 10 certificaciones, le siguen las organizaciones 2, 4, 5, 8 y 14 que manejan entre 5 y 8 y, finalmente, están las que tienen entre 2 y 4, que son las organizaciones 1, 3, 9, 10, 11, 12 y 13.



De acuerdo con el número de proporción obtenido para cada certificación (tabla 2 de Anexos), al bloque de valorización en donde se asigna el valor final que indica el nivel innovación social de cada organización (tabla 3 de Anexos), y a los niveles de maduración para las organizaciones adecuados a partir de la propuesta que hacen Baumgartner y Ebner (2010), se estableció que las organizaciones que están entre 0 y 0.9 tienen asignado un nivel bajo, las que se encuentran entre 1 y 1.9 se consideran en nivel medio, y por último, las que oscilan entre 2 y 2.9, se les toma en cuenta en un nivel alto. Al respecto se asume lo siguiente:

Las organizaciones 4, 6 y 7, alcanzaron cifras de valorización de entre 2 y 2.9, un alto nivel de innovación social a través del cumplimiento de las listas de verificación de las certificaciones que manejan. Es importante hacer hincapié en que las organizaciones 6 y 7 mantienen 10 certificaciones, y la 4 tiene 7, es decir, para ellas no es una novedad tratar y atender los asuntos relacionados con el desarrollo sustentable y la innovación social.

Las organizaciones 2, 3, 5, 8, 10, 11, 13 y 14 se están considerando en un nivel medio debido a que su valorización se encuentra entre 1 y 1.9, es decir, se encuentran en un proceso de tránsito hacia la innovación social. Señalaron que tienen pocos años actualizándose en los ámbitos ambiental y social para cumplir con las certificaciones y avanzar en la innovación social, pero que actualmente se encuentran trabajando en eso.

Finalmente, para las organizaciones 1, 9 y 12, la valorización obtenida fue de entre 0 y 0.9, por lo que están contempladas en un nivel bajo, o sea, aún están adquiriendo y aplicando las estrategias que les permitan iniciar su tránsito hacia la innovación social. Lo anterior de acuerdo con los ámbitos del desarrollo sustentable y la responsabilidad social, mismos que contempla el concepto de la innovación social.

#### **Asociación entre el grado de no discriminación laboral, en su elemento de “embarazo” y el nivel de innovación social de cada organización**

La conformación de grupos I, II, III y IV, presentada anteriormente (que se originó en una primera introducción de las variables para la no discriminación en el programa RStudio, entre las

que se encuentra el elemento de principal interés, el embarazo) y los datos de la matriz de valorización (tabla 3 de Anexos), se registraron ahora de manera conjunta en el programa RStudio.

Los resultados fueron los siguientes (tabla 4 de Anexos): las organizaciones 4, 6 y 7 obtuvieron un nivel de valorización por certificaciones alto, es decir, cumplen en un alto grado con la innovación social. Por otro lado, las organizaciones 2, 3, 5, 8, 9, 10, 12 y 13, consiguieron un nivel medio, por lo que cumplen de manera regular con requerimientos ambientales, sociales y económicos; y, finalmente, las organizaciones 1, 9 y 11 alcanzaron un nivel bajo, o sea, deben hacer un esfuerzo por la implementación de prácticas que tengan que ver con la protección del medio ambiente, y el cuidado de los trabajadores, para con los requisitos que marcan las certificaciones.

En este sentido se puede resumir que el sistema de organizaciones de vid de mesa de Sonora tiende hacia la innovación social, ya que 11 de las 14 que se estudiaron (78%), han alcanzado ya un alto nivel, o se encuentran implementando las mejoras para alcanzarlo a corto plazo; son solamente tres las que están en un proceso de iniciación hacia la innovación social.

En cuanto a la no discriminación por motivo de embarazo, se sintetiza que los gerentes de las organizaciones 2, 4, 9 y 6 son los más proclives a la no discriminación laboral por esta condición (grupos I y II); los gerentes de las organizaciones 3, 5, 8, 10, 13 y 14 están medianamente dispuestos a procurar la no discriminación por embarazo (grupo III); y los gerentes de las organizaciones 1, 7, 11 y 12 (grupo IV), están mínimamente ocupados en la no discriminación por la condición de embarazo.

Lo descrito permitió que se realizara la prueba de independencia Chi cuadrada de Pearsons, en donde se obtuvo un valor de 11.132, un valor *d.f.* de 6, y un valor *p* de 0.08438. Dicha prueba de independencia resultó rechazada, por lo que se acepta la dependencia entre las variables, es decir, el nivel de innovación social depende del grado de no discriminación por motivo de embarazo, que exista en la organización.

## **Discusión**

Lo señalado por los gerentes en cuanto a la relevancia de la contratación y el ascenso de mujeres

embarazadas en la organización, con goce de los derechos que marca la ley, coincide con lo expuesto por González et al., (2021). Sin embargo, Bilo y Tebaldi (2020) comentan que el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, sí determina que es necesario valorar los riesgos a los que se expone una mujer embarazada y su bebé antes de incluirla en las actividades de un puesto, debido a que en las áreas de trabajo hay condiciones que pueden representar un peligro para ellos.

Lo respondido por los gerentes en cuanto a la implementación de políticas que prohíban la solicitud de pruebas de embarazo a las mujeres que estén en proceso de reclutamiento o ascenso, coincide con lo comentado por Varas (2022) quien plantea la necesidad de visibilizar ese acto de discriminación, y ofrecer información para su erradicación, para crear así ambientes laborales más justos y equitativos. Hecho que representa una de las demandas del consumidor de este producto, y que es expresada en las certificaciones del sistema, lo que concuerda con lo afirmado por Contreras (2019) y Terán (2022).

En la opinión de Guadarrama et al. (2018), la innovación social está directamente relacionada con el principio del desarrollo sustentable y el criterio de la responsabilidad social y, de acuerdo con Meza et al. (2017) y Baumgartner y Ebner (2010), cada organización posee un nivel de madurez en ese sentido, hecho que coincide con lo aquí presentado; las organizaciones que se hallan en constante mejora para el cumplimiento de certificaciones adquieren niveles que van de “satisfactorio” (bajo) hasta “sofisticado” (alto).

Con la Chi cuadrada se determinó la dependencia que existe entre las variables “no discriminación por motivo de embarazo” e “innovación social”; lo que concuerda con lo presentado por Acosta (2014), quien estudió los valores de Chi cuadrada de Pearsons para determinar dependencia entre variables, en el caso de investigaciones de muestras pequeñas.

## Conclusiones

El presente trabajo ha abordado la no discriminación laboral por motivo de embarazo, con el propósito de avanzar hacia la innovación

social, concepto directamente relacionado con el principio del desarrollo sustentable y el criterio de la responsabilidad social. Las organizaciones del sistema de vid de mesa de Sonora pueden lograr lo antes descrito, a través del apoyo en certificaciones, auditorías y distintivos, que garantizan el cuidado del medio ambiente y los trabajadores en todos sus procesos.

Queda asentado que los gerentes que reflejaron ser mediana o altamente proclives a la no discriminación laboral por motivo de embarazo (organizaciones 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12 y 13), se encuentran en el tránsito hacia la innovación social, o ya han alcanzado un alto grado de cumplimiento con este concepto, es decir, un 78.57% del sistema.

Con la obtención del valor de Chi cuadrada,  $p$  y  $d.f.$ , se concluyó que la no discriminación laboral por motivo de embarazo se encuentra relacionada con el nivel de innovación social, para el caso de las organizaciones del sistema de vid de mesa en Sonora.

En lo referente al ámbito de la investigación, el presente artículo presenta como primicia la relación que tiene el concepto de innovación social, con el de no discriminación laboral, por motivo de embarazo; lo anterior permite fundamentar la problemática que particularmente experimenta el sistema de vid de mesa en el estado de Sonora.

En lo que respecta a las organizaciones de vid de mesa, este trabajo escrito exhorta a la no discriminación por motivo de embarazo, y otros, a fin de reestructurar los procesos de reclutamiento, ascenso y participación, pero también su forma organizativa. Esto coadyuva a que dichas organizaciones alcancen su tránsito hacia la innovación social y creen una nueva cultura organizacional con una imagen mejorada. Asimismo, permite contribuir a la reducción de las desigualdades en el ámbito laboral, y a la obtención del equilibrio en los distintos puestos de la organización.

La limitante de la presente investigación, es que se tomó como base para la entrevista a los gerentes de las organizaciones. Para próximos trabajos investigativos se sugiere la aplicación del instrumento en otros niveles jerárquicos. De igual manera se aconseja la preparación de un instrumento adicional que permita recabar información más específica sobre los procesos de reclutamiento, ascenso y participación que se están llevando a cabo



en las organizaciones del sistema de vid de mesa en Sonora.

El presente es un trabajo de aproximación que representa el punto de partida para estudios que puedan llevarse a cabo con mayor profundidad, y que permitan explicar detalladamente el comportamiento de las organizaciones que están interesadas en asegurar su tránsito hacia la innovación social.

## Referencias

- Acosta, S., Laines, B. & Piña, G. (2014). *Estadística Inferencial (CE29)*, ciclo 2014-1.
- A la Torre, M. A. (2019). *Relación entre estilos de liderazgo y responsabilidad social empresarial en las organizaciones productoras de uva de mesa sonorenses*. (Tesis de doctorado). Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C., Hermosillo, Sonora.
- AMEXID. (2021). Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Catálogo de capacidades. *Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Recuperado de: <https://de.sre.gob.mx/capacidades/objetivos-de-desarrollo-sostenible/educaci%C3%B3n-de-calidad/secretaria-del-trabajo-y-prevision-social/distintivo-empresa-agricola-libre-de-trabajo-infantil-dealti>
- Arias, F. G. (2019). Citación de fuentes documentales y escogencia de informantes: un estudio cualitativo de las razones expuestas por investigadores venezolanos. *e-Ciencias de la Información*, 9(1), 20-43.
- Bañuelos, N., Robles, J. M., & Aranda, A. N. (2019). Los zarcillos que sostienen la producción de uva de mesa en sonora. Testimonios orales de los líderes. *Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 15(2), 29-42.
- Baumgartner, R. J. & Ebner, D. (2010). Corporate sustainability strategies: sustainability profiles and maturity levels. *Sustainable Development*, 18(2), 76-89.
- Bilo, C., & Tebaldi, R. (2020). *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe: Políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna* (No. 40). Research Report.
- CONAPESCA. (2017). Comisión Nacional de Acuacultura y Pesca. *Lanza Sagarpa certificado de responsabilidad social en beneficio de jornaleros agrícolas del país. El secretario de Sagarpa y el gobernador de Michoacán entregaron incentivos correspondientes a los programas Apoyo a Pequeños Productores y Fomento Agrícola al sector agropecuario y pesquero*. Recuperado de: <https://www.gob.mx/conapesca/prensa/lanza-sagarpa-certificado-de-responsabilidad-social-en-beneficio-de-jornaleros-agricolas-del-pais-122524>
- CONAPRED. (2017). Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Secretaría de Gobernación. Embarazo, maternidad y responsabilidades familiares. 9 mitos y realidades. Recuperado de: [https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Mitos\\_Realidades\\_Mujeres\\_Trabajadoras\\_8mayo\\_02\\_o\\_o\\_.pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Mitos_Realidades_Mujeres_Trabajadoras_8mayo_02_o_o_.pdf)
- Contreras-Valenzuela, A. C., Preciado-Rodríguez, J. M., Báez-Sañudo, R., Robles-Parra, J. M., Taddei-Bringas, C., & Benitez, R. A. V. (2018). Certificaciones agrícolas como conducta estratégica del sistema vid de mesa sonorenses. *Revista Iberoamericana de Tecnología Postcosecha*, 19(1).
- Contreras, A. (2019). *Certificaciones Agrícolas como Conducta Estratégica y el Alcance de Mercado de las firmas que forman el Sistema de Vid de Mesa Sonorenses*. (Tesis de Doctorado). Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C., Hermosillo, Sonora.
- Didier, N. O. (2019). Discriminación laboral desde Recursos Humanos: Un debate técnico pendiente. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1(9), 9-31.
- Duarte, P., Dedieu, B. & Schiavi, S. (2021). Mapping the research domains on work in agriculture. A bibliometric review from Scopus database. *Journal of Rural Studies*, (81), 305-314.
- Fair Trade. (2020). Fair Trade Standards. Recuperado de: <https://www.fairtradecertified.org/business/standards>
- Franco J. & Guerra A. R. (2018). Foro Consultivo Científico y Tecnológico, AC. Innovación social: Desarrollo teórico y experiencias en México. Tomo 2. Recuperado de: [https://www.foroconsultivo.org.mx/FCCyT/documentos/Innovacion\\_social\\_Tomo\\_2\\_2018.pdf](https://www.foroconsultivo.org.mx/FCCyT/documentos/Innovacion_social_Tomo_2_2018.pdf)
- García, J. I. (2018). El Pacto Mundial, Punto de Convergencia en la Línea del Tiempo del Desarrollo Sostenible y la Responsabilidad Social Empresarial y su Influencia en las Empresas. *Dictamen Libre*, (23), 71-88.
- González, V., Bárcenas, J., Díaz, R. & Pérez, C. (2021). EARLY INSTITUTE. La discriminación laboral por embarazo. Consultado el 11 de julio de 2022. Recuperado de: <https://earlyinstitute.org/discriminacion-laboral-por-embarazo/DLE.pdf>
- Guadarrama, V. H., Calderón, R. & Nava, J. M. (2018). Innovación social: desarrollo teórico y experiencias en México.
- Haskell, L., Bonnedahl, K. J. & Stål, H. I. (2021). Social innovation related to ecological crises: A systematic literature review and a research agenda for strong sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 325, 129316.



- Herrera, J. M., Robles, J. M., & Preciado, J. M. (2022). Impacto económico de las pérdidas postcosecha en los sistemas agrícolas: El sistema de uva de mesa. *Revista Iberoamericana de Tecnología Postcosecha*, 23(1), 2-17.
- ISEALALIANCE. (2021). International Social and Environmental Accreditation and Labeling. Misión. Recuperado de: <https://www.isealalliance.org/about-iseal/our-mission>
- Kroger. (2021). Tablas de desempeño de sostenibilidad. Recuperado de: <https://www.thekrogerco.com/sustainability/2021-performance-tables/>
- Krüger, K. (2019). Del invento a la innovación social. Una propuesta conceptual. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/336617147\\_Del\\_invento\\_a\\_la\\_innovacion\\_social\\_Una\\_propuesta\\_conceptual](https://www.researchgate.net/publication/336617147_Del_invento_a_la_innovacion_social_Una_propuesta_conceptual)
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2019). *Análisis de datos cualitativos con texto, audio y video MAXQDA*. Springer
- Meza-Ruiz, I. D., Rocha-Lona, L., del Rocío Soto-Flores, M., Garza-Reyes, J. A., Kumar, V. & Lopez-Torres, G. C. (2017). Measuring business sustainability maturity levels and best practices. *Procedia Manufacturing*, 11, 751-759.
- Molina, S., Ramírez, A., Aguilera, L., Arcos, I., Cortés, E., García, J., Lara A., Hernández A. & Palacios, A. (2019). Diseño e innovación social para el desarrollo sustentable en Chimalhuacán, Estado de México. *Estudios y Casos por un Hábitat Sustentable.*, 63.
- Morales Tobón, A. P. (2021). *Asociacionismo e Incidencia. Un estudio sobre las organizaciones de la sociedad civil en Ciudad Juárez*. (Tesis de maestría). Departamento de Ciencias Jurídicas.
- Nivelo, K., Pacheco, A., & Pupo, J. (2020). Global GAP y su complemento GRASP: Filosofía de Responsabilidad Social Empresarial del Sector Agroalimentario. 593 *Digital Publisher CEIT*, 5(3), 93-111.
- Ortega, A. J., & Marín, K. (2019). La innovación social como herramienta para la transformación social de comunidades rurales. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (57), 87-99.
- SAGARHPA. (2018). Secretaría de Agricultura, Ganadería y Recursos hidráulicos, Pesca y Acuicultura. Gobierno del Estado de Sonora. Recuperado de: <http://oiapes.sagarhpa.sonora.gob.mx/notas/econo/uva.pdf>
- SEDEX (2021). Supplier Ethical Data Exchange. SMETA. Auditoría de Comercio Ético para Miembros de Sedex. *Comprender las prácticas comerciales en un sitio es crucial para que las empresas conozcan a sus proveedores y se aseguren de que operan de manera sostenible y cumplen con los principios socialmente responsables*. Recuperado de: <https://www.sedex.com/wp-content/uploads/2021/02/SMETA-flyer-SP.pdf>
- SENASICA. (2021). Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria. Agricultura. Gobierno de México. *Héroes de la alimentación. ¿Qué hay detrás de una agricultura sana? #3 Sistema de Reducción de Riesgos de Contaminación*. Recuperado de: <https://www.gob.mx/senasica>
- Terán, K. (2022). Equidad gerencial, como una demanda intangible de mercado: hacia organizaciones sustentables. El caso de uva de mesa. *Tesis de Doctorado*. Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C., Hermosillo, Sonora.
- USDA. (2021). Departamento de Agricultura de E.U. Servicio de Comercialización Agrícola. Recuperado de: <https://www.ams.usda.gov/rules-regulations/organic>
- Varas A. (2022). El financiero. Discriminación laboral por embarazo, una forma de violencia. En México se han configurado leyes que prohíben y sancionan conductas discriminatorias contra la mujer embarazada. No obstante, las violaciones a sus derechos persisten. Recuperado de: <https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/annayancy-varas/2022/02/01/discriminacion-laboral-por-embarazo-una-forma-de-violencia/>
- Vargas, L. E., & Mesa, E. (2021). Introducción al análisis de datos con RStudio. Estudio 45-8 S.A.S. ISBN: 978-958-8360-83-6. Bogotá, D.C., Colombia. Recuperado de: <https://repositorio.fedepalma.org/bitstream/handle/123456789/141281/Manual%20REstudio%20IMw.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Vargas-Merino, J. A. (2021). Innovación social: ¿Nueva cara de la responsabilidad social? conceptualización crítica desde la perspectiva universitaria. *Revista de ciencias sociales*, 27(2), 435-450.
- Zúñiga, Y. C. (2018). Innovación social para el desarrollo agrícola sustentable en México. *Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 12, 1471-1486.



## Anexos

**Tabla 1.** Certificaciones por cada organización.

Organización	Primus GFS	USDA Organic	Global GAP	Fair Trade	México C.S.	SENASICA	SMETA	DEALTI	DEAR	Kroger	Rain Forest	TOTAL
1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2
2	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	5
3	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3
4	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	7
5	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	5
6	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	10
7	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	10
8	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	6
9	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
10	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	3
11	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	4
12	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
13	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	3
14	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	7
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 2.** Proporción correspondiente a cada certificación, auditoría y distintivo, de acuerdo a la participación alcanzada en los tres ámbitos del desarrollo sustentable.

Certificación	Ámbito de la innovación social						Total de la proporción
	Ambiental		Social		Económico		
	Puntuación	Proporción	Puntuación	Proporción	Puntuación	Proporción	
Primus GFS	58	0.0838	97	0.0958	0	0.0000	0.1796
USDA Organic	119	0.1720	144	0.1422	0	0.0000	0.3141
GlobalGAP	93	0.1344	124	0.1224	0	0.0000	0.2568
Fair Trade	63	0.0910	20	0.0197	6	0.1935	0.3043
México C.S.	140	0.2023	83	0.0819	0	0.0000	0.2842
SENASICA	143	0.2066	100	0.0987	6	0.1935	0.4989
SMETA	33	0.0477	123	0.1214	10	0.3226	0.4917
DEALTI	0	0.0000	44	0.0434	0	0.0000	0.0434
DEAR	0	0.0000	45	0.0444	2	0.0645	0.1089
Kroger	15	0.0217	143	0.1412	3	0.0968	0.2596
Rain Forest	28	0.0405	90	0.0888	4	0.1290	0.2583
<b>TOTAL</b>	<b>692</b>		<b>1013</b>		<b>31</b>		

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 3.** Proporción correspondiente a cada certificación, auditoría y distintivo, de acuerdo a la participación alcanzada en los tres ámbitos del desarrollo sustentable.

Organización	Primus GFS	USDA Organic	Global GAP	Fair Trade	México C.S.	SENASICA	SMETA	DEALTI	DEAR	Kroger	Rain Forest	TOTAL
1	0.0000	0.0000	0.2568	0.0000	0.0000	0.0000	0.4917	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.7485
2	0.1796	0.3141	0.2568	0.3043	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	1.0548
3	0.1796	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.4989	0.4917	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	1.1702
4	0.1796	0.3141	0.2568	0.3043	0.0000	0.4989	0.4917	0.0434	0.0000	0.0000	0.0000	2.0888
5	0.0000	0.0000	0.2568	0.0000	0.2842	0.4989	0.0000	0.0434	0.0000	0.0000	0.2583	1.3416
6	0.1796	0.3141	0.2568	0.3043	0.2842	0.4989	0.4917	0.0000	0.1089	0.2596	0.2583	2.9564
7	0.1796	0.3141	0.2568	0.3043	0.2842	0.4989	0.4917	0.0434	0.0000	0.2596	0.2583	2.8909
8	0.1796	0.0000	0.2568	0.3043	0.0000	0.4989	0.4917	0.0434	0.0000	0.0000	0.0000	1.7747
9	0.1796	0.3141	0.2568	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.7505
10	0.0000	0.0000	0.2568	0.0000	0.0000	0.0000	0.4917	0.0000	0.0000	0.2596	0.0000	1.0081
11	0.1796	0.3141	0.2568	0.0000	0.0000	0.0000	0.4917	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	1.2422
12	0.1796	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.2596	0.0000	0.4392
13	0.0000	0.0000	0.2568	0.0000	0.0000	0.4989	0.4917	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	1.2474
14	0.1796	0.3141	0.2568	0.3043	0.2842	0.4989	0.0000	0.0434	0.0000	0.0000	0.0000	1.8813

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 4.** Asignación de innovación social por certificaciones, de acuerdo a la agrupación por no discriminación laboral (embarazo).

Grupos por no discriminación laboral (variable embarazo)	Nivel de innovación social (valorización)		
	Baja	Media	Alta
A	1	1	1
B	0	0	1
C	0	6	0
D	2	1	1

Fuente: elaboración propia.