

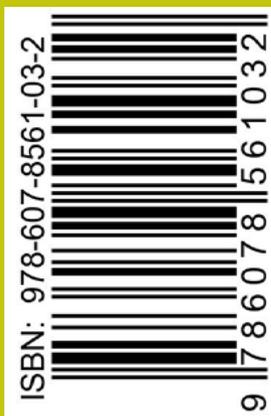
La responsabilidad social en las organizaciones y la perspectiva de género.

Compiladora: Dra (c): Maribel Beltrán Caste

Compilación de ponencias 6to. Coloquio de Responsabilidad Social y desarrollo de las Organizaciones.

Llevado a cabo en las instalaciones de la Universidad Tecnológica de Altamira, los días 5 y 6 de julio de 2018

ISBN: 978-607-8561-03-2



DICTAMINADORES:

DICTAMINADOR	UNIVERSIDAD	ÁREA
C.P. Xóchitl Pecina Montiel	Universidad Tecnológica de Altamira	ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS
L.A.E. Myrna Elizabeth Sigrith Álvarez	Universidad Tecnológica de Altamira	ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS
L.Cs. C. Sergio Bado Rodríguez M.A.	Universidad Tecnológica de Altamira	ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS
C.P. Patricia Gutiérrez Icarí	Universidad Tecnológica de Altamira	ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS
L.D.G. Alejandro Haro Muñoz	Universidad Tecnológica de Altamira	CIENCIAS SOCIALES
L.F. Fernando Martín Hernández Quintero. M.E.	Universidad Tecnológica de Altamira	CIENCIAS SOCIALES
L.D. Concepción León Reséndiz M.E.	Universidad Tecnológica de Altamira	CIENCIAS SOCIALES
Dr. José de Jesús González Ramírez	Universidad del Noreste	ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS
Dr. Alberto Basaldúa Zamarripa.	Instituto de Estudios Superiores de Tamaulipas	CIENCIAS SOCIALES
Mtro. José Arturo Tenorio González	Universidad Tecnológica de Altamira	ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS
Dr. Pedro Nava Diguero	Universidad Tecnológica de Altamira	CIENCIAS EN INGENIERÍA QUÍMICA
Mtra. Ana Yazmín del Ángel Rangel	Universidad Tecnológica de Altamira	CIENCIAS SOCIALES
Dr. Jorge Alberto Pérez Cruz	Universidad Autónoma de Tamaulipas	CIENCIAS SOCIALES
Dr. Francisco Cruces Alcantar	Universidad Autónoma de Tamaulipas	CIENCIAS SOCIALES
Dr. Rogelio Cogco Calderón	Universidad Autónoma de Tamaulipas	CIENCIAS SOCIALES
Dr. David Lerma Ledezma	Universidad Tecnológica de Altamira	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN
Mtra. Elizabeth Medina	Universidad Politécnica de Altamira	

COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

Ponencia 19: "Análisis de las actitudes en torno a la responsabilidad social universitaria en alumnos y docentes de la carrera de logística de la Universidad Tecnológica de Altamira. "

1. Hernández Quintero Fernando Martín
.....6

Ponencia 12: "Retos para una efectiva subcontratación en la Industria de la construcción en Mexico. "

2. Arredondo Hidalgo María Guadalupe
3. Caldera González Diana del Consuelo
4. Moreno Gómez Adriana
.....17

Ponencia 11: "Autodirección escolar y desempeño académico, através de la motivación extrínseca en el aula, de Nivel Superior. "

5. Farías Soto José Alberto
6. Salgado Soto Abner Adalid
7. Valle Obregón Marbella
.....28

APLICACIÓN DE LA NORMA ISO 26000.

Ponencia 1: "Propuesta metodológica de los niveles de madurez de los siete principios de gestión de la responsabilidad social en las organizaciones. "

8. Gamboa Santiago Roberto Javier
9. Mondelo Villaseñor Mónica
10. Ortiz Ciénega Juana Beatriz
.....38

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y ON LINE

Ponencia 3: "Responsabilidad social empresarial como estrategia de cohesión social y gestión de capital intelectual en las organizaciones. "

11. Bravo Zanoquera Loreto María
12. Carrillo Sósima
13. Cordova Ruiz Zulema
.....52

Ponencia 25: "San José Vista Hermosa Zoquiapan, Teotitlan Oaxaca, Un pueblo sin gráfica. El diseño como herramienta para la responsabilidad social. "

14. Martínez Ramírez Tannia Jovanna
.....63

Ponencia 10: "El uso de las TICS al servicio de la sociedad civil: Udonate App para erradicar la falta de infraestructura en las escuelas públicas de Educación Básica de Altamira, Tam. "

15. Calderón Salas Cecilia
16. Gómez Alvarenga Divina Margarita
.....70

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Ponencia 13: "El problema de la equidad al hablar de género. "

17. Bado Rodríguez Sergio
18. Vázquez Zavala Ana Socorro del Sagrario
19. Wiedmer Vázquez Pedro Alberto
.....81

Ponencia 15: "La perspectiva personalista de género y la responsabilidad social de las organizaciones en la sociedad actual. "

20. Solis Solano Francisco
.....92

Ponencia 14: *“MIPYMES con un enfoque de efectividad: análisis conforme al género del miembro de la familia que administra el negocio en la ciudad de Córdoba, Veracruz, México.”*

- 21. Aguilar Herrera Doris
- 22. Antonio Vidaña Paula Rosalinda
- 23. Ruiz López Carlos Alberto
-101

Ponencia 18: *“Equidad de género como indicador de calidad educativa en la Universidad Tecnológica de Altamira.”*

- 24. Castillo Flores Esther Sarai
- 25. Gómez Alvarenga Divina Margarita
-111

Ponencia 17: *“Evolución del empoderamiento en las mujeres directivas de México.”*

- 26. Espinosa Hernández Abraham
- 27. Herrero Vázquez Laura Leticia
- 28. Romero Escudero Carmina
-122

Ponencia 24: *“Embarazo en la adolescencia y la educación sexual como impacto social, y económico en la ciudad de Altamira Tamaulipas.”*

- 29. Bado Rodríguez Sergio
- 30. Cerna Ortiz Guadalupe Victoria
-130

AMBIENTE DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Ponencia 26: *“Estudio de ambiente organizacional en una Empresa de Comercio Internacional y Transporte.”*

- 31. Canes Lázaro José María
- 32. González Rocha Juan Enrique
- 33. Padrón Celis Cesar Armando
-138

Ponencia 22: *“Estrategías de motivación para el personal administrativo de una institución de educación superior del instituto tecnológico de Tamaulipas.”*

- 34. Chimely Hernández Adriana
- 35. Guerra Castañón Catalina
- 36. Hernández Olvera Flor Isabel
-150

MEDIO AMBIENTE

Ponencia 23: *“Factores de riesgo para la proliferación del mosquito transmisor del Dengue Aedes aegypti en las instituciones de Educación Superior del Municipio de Altamira.”*

- 37. Espinosa López Mónica Yolanda
- 38. Gómez Flores Sandra Guadalupe
- 39. Velasco Carrillo Ricardo
-157

Ponencia 4: *“Los Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) y su implicación en el desarrollo de PYMES de Ciudad Victoria Tamaulipas.”*

- 40. García Amado Jesus
- 41. Hernández Resendez Zulma Maribel
-167

Ponencia 9: *“Parque recreativo El Huemac. El diseño gráfico al rescate de una historia que se diluye en el tiempo.”*

- 42. Vargas González Saúl
-176

Ponencia 2: *“Propuesta para la formulación de jabón para manos, a partir de un gelificante de origen vegetal (agar-agar).”*

- 43. Camarena García Dalila Abella
- 44. Mondelo Villaseñor Mónica
- 45. Ortiz Ciénega Juana Beatriz
-186

Ponencia 20: *“Rediseño en la estructura orgánica de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente (SEDUMA) Tamaulipas.”*

46. Ortiz Alanís Elsa Leticia
 47. Rangel Blanco Lidia
 48. Reyna Castillo Miguel Ángel
194

PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

Ponencia 7: *“La organización de actividades físicas y culturales UT-THLON, fomenta el trabajo en equipo en estudiantes de TSU en Química.”*

49. León Reséndiz Concepción
 50. Pérez Cervantez María Gabriela
 51. Zavala López Marina
203

Ponencia 5: *“Nutrición y Motivación, Palancas de Desarrollo Educativo, Social y Económico.”*

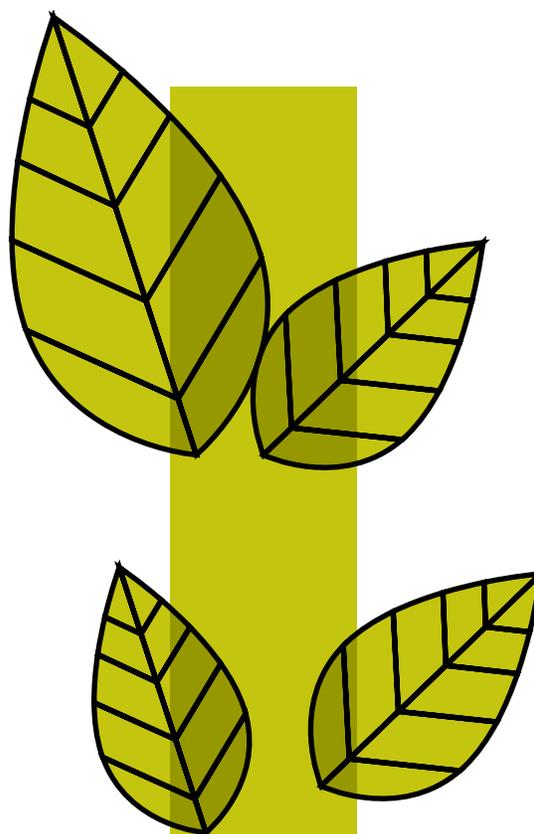
52. Ponce Lara Carlos Florencio
215

Ponencia 6: *“Propuesta para el fomento de la cultura emprendedora de los jóvenes universitarios del Valle de Toluca.”*

53. Flores Ortiz Edwin
 54. Pedroni Lara Fernando
 55. Villaseñor Padilla Dania Elba
227

Ponencia 8: *“Una Participación activa y de desarrollo de la comunidad.”*

56. Ortiz Ortiz Dulce Monserrat
236



ANÁLISIS DE LAS ACTITUDES EN TORNO A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA EN ALUMNOS Y DOCENTES DE LA CARRERA DE LÓGISTICA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE ALTAMIRA

Ponencia 19:

Hernández Quintero Fernando Martín,

Profesor de Asignatura de la Universidad Tecnológica de Altamira, fquintero@utaltamira.edu.mx, 8333815622

Mesa 4: Competitividad y Desarrollo Organizacional.

Resumen

El presente estudio contiene un análisis de las actitudes que los docentes y alumnos de la Universidad Tecnológica de Altamira **inscritos** en la carrera de Logística manifiestan tener en torno a la Responsabilidad Social. Al considerarse tal información se podrían **establecer** estrategias para fortalecer dichas actitudes en sentido positivo.

Para desarrollar el análisis se realiza un estudio previo sobre los conceptos de Responsabilidad Social, Responsabilidad Social Empresarial y Responsabilidad Social Universitaria, teniendo como objetivo la delimitación específica de lo que se debe concebir como Responsabilidad Social Universitaria en los docentes y estudiantes uni-

versitarios.

El análisis considera a los docentes de la carrera de **Logística** y a los alumnos de **tercer cuatrimestre**, esto con la finalidad de considerar en qué sentido se van manifestando las actitudes en torno a la Responsabilidad Social Universitaria en un trayecto que corresponda a su preparación profesional.

Para tal propósito se consideró como propuesta la aplicación de un instrumento de análisis de actitudes con una orientación específica hacia la Responsabilidad Social Universitaria.

Palabras clave: Responsabilidad Social, Responsabilidad Social Empresarial, Responsabilidad Social Universitaria, Actitudes.

Table 4: Competitiveness and Organizational Development.

The present study contains an analysis of the attitudes the teachers and students at Technological University of Altamira in the career of Logistics claim to have about Social Responsibility. When considering such information, some strategies could be considered to strengthen these attitudes in a positive sense.

To develop the analysis, a preliminary study is carried out on the concepts of Social Responsibility, Corporate Social Responsibility and University Social Responsibility; having as objective, the specific delimitation of what should be conceived as University Social Responsibility in the teachers and university students.

The analysis considers the teachers of the career and the students of the third semester, due to the purpose of considering sense the attitudes around the University Social Responsibility are manifested on an important path that corresponds to the professional preparation.

For this purpose, a proposal was considered for the application of an attitude analysis instrument

specifically aimed towards to the University Social Responsibility.

Keywords: Social Responsibility, Corporate Social Responsibility, University Social Responsibility, Attitudes.

Descripción del problema.

La responsabilidad social universitaria hoy en día está desarrollándose de un modo insipiente. Aunque se realizan ciertas actividades relacionadas con la Responsabilidad Social Universitaria y favorecen a las instituciones y a la sociedad, sin embargo, es conveniente hacer cada vez más explícito el conocimiento y desarrollo de la Responsabilidad Social Universitaria.

Por tal motivo, la presente investigación tiene como finalidad analizar la percepción que tienen los docentes y los alumnos de la Carrera de Logística de 3er cuatrimestre, sin mencionarles el término de Responsabilidad Social Universitaria, pero si la percepción acerca de sus contenidos. Dicha información posibilitará el que en un paso posterior se conozca y se practique mejor la Responsabilidad Social Universitaria.

Objetivos.

Analizar la percepción que los docentes y alumnos de 3er. Cuatrimestre de la Universidad Tecnológica de Altamira tienen acerca de la Responsabilidad Social Universitaria.

2.1. Objetivos particulares:

- a) Analizar si es favorable la percepción que los docentes y alumnos de 3er cuatrimestre de la Universidad Tecnológica de Altamira tienen acerca de la Responsabilidad Social Universitaria.
- b) Analizar si la percepción posiblemente favora-

ble acerca de la Responsabilidad Social Universitaria permitirá una mayor realización de la misma

Preguntas de investigación:

- a) **¿La percepción que los docentes y alumnos de 3er. Cuatrimestre de la Universidad Tecnológica de Altamira tienen acerca de la Responsabilidad Social Universitaria es favorable?**
- b) **¿Una percepción favorable acerca de la RSU permite una realización de acciones en pro de la misma?**

Bases teóricas.

La Responsabilidad Social Universitaria concierne una serie de aspectos que hoy en día se empiezan a considerar con un mayor interés, sin embargo, en la mayoría de los casos de un modo desarticulado. Analicemos en qué consiste este concepto.

Es la gestión justa y sostenible de los impactos universitarios tanto en el eje organizacional, considerando impactos internos y externos, como en el eje académico teniendo en cuenta los impactos educativos y cognitivos (Valleys 2014:107)

Según Valleys “La Responsabilidad Social Universitaria exige, desde una visión holística, articular las diversas partes de la institución en un proyecto de promoción social de principios éticos y de desarrollo social equitativo y sostenible, para la producción y transmisión de saberes responsables y la formación de profesionales ciudadanos igualmente responsables”.

En este sentido considera que la visión holística de la RSU incluye los siguientes aspectos (Valleys s.f.):

- a) Capacitación de docentes y personal administrativo formados con enfoque de RSU.
- b) Desarrollar el aprendizaje basado en proyectos con impacto social.
- c) Apoyar el voluntariado estudiantil

- d) Promover el desarrollo del país. Mediante una proyección social, teniendo en cuenta la Extensión Universitaria, la transferencia tecnológica, la consultoría, la asociación estratégica con municipios, capacitación de profesionales, funcionarios públicos, docentes, etc.
- e) Orientar la investigación hacia la solución de problemas sociales. Mediante la interdisciplinariedad, investigación aplicada, Desarrollo Sostenible, Desarrollo Humano, etc.
- f) Darse cuenta de las crisis del saber y del mundo actual. Considerando la fragmentación de los saberes, la crisis sociales, económicas, culturales, ecológicas, la necesidad de control social de la ciencia.
- g) Organizar la gestión de la Universidad como una organización socialmente responsable ejemplar. Considerando el doble aprendizaje en el que el estudiante aprende en y de la universidad. Teniendo en cuenta la Cultura democrática, la Gestión ecológica, el Bienestar social, la Lucha contra las segregaciones, la Imagen institucional responsable, etc.

Así pues, los anteriores aspectos fueron considerados para la elaboración del instrumento de la presente investigación que indaga sobre la percepción hacia la responsabilidad social universitaria por parte de los docentes y alumnos.

Así pues una vez analizada la percepción acerca de la responsabilidad social universitaria se podría proseguir a desarrollarla de un modo consistente. Por lo cual Valleys, De la Cruz y Sasía señalan que se debe tener en cuenta cuatro pasos:

- a) El Compromiso.
- b) El autodiagnóstico.
- c) El cumplimiento.

- d) La rendición de cuentas.

Metodología empleada.

La presente investigación consideró la aplicación de un instrumento que analiza la percepción que tienen los docentes y los alumnos de 3er cuatrimestre de Logística en el área de Desarrollo de Negocios de la Universidad Tecnológica de Altamira.

Se utiliza un método cuantitativo que así mismo es de conocimiento matemático, ya que su principal cualidad es la utilización de números, siendo presentados los resultados en gráficos con el único objetivo que la información obtenida sea confiable y ayude a tomar decisiones claras y precisas. Una de las ventajas de este método es que puede ser más objetivo en la relación de obtención de datos. Asimismo, una desventaja es que se recomienda estudiar una amplia porción de la población porque cuando es más grande la muestra investigada más precisos serán los resultados.

El criterio que se siguió para interpretar los resultados de la encuesta con una escala de Likert de 5 puntos fue:

Respuestas mayores o iguales a 3.5 son consideradas como aceptables, y respuestas menores a 3.5 se consideraron como no aceptables. Este rango se definió con el propósito de que aquellos elementos de la percepción de la Responsabilidad Social, cuyo valor fuera entre 3.0 y 3.5, que pudieran catalogarse como regulares, también sean tomados en cuenta como aspectos que favorezcan lograr un nivel más alto de satisfacción.

a. Instrumentos de medición

En esta investigación se utilizó la aplicación de encuestas como un método utilizado para la

recolección de datos, consistiendo en un conjunto de preguntas respecto de uno o más variables a medir. Existen dos tipos de preguntas cerradas y abiertas. En este estudio se utilizarán preguntas cerradas ya que estas contienen opciones de respuestas delimitadas.

b. Determinación de la población

Esta investigación se aplicó a los docentes y alumnos de la carrera de Logística y Cadena de Suministros de tercer cuatrimestre. En total son 154 personas encuestadas, 14 docentes y 140 alumnos.

c. Determinación de la muestra

Cálculo del Tamaño de la Muestra conociendo el Tamaño de la Población.

La fórmula para calcular el tamaño de muestra cuando se conoce el tamaño de la Población es la siguiente:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Según diferentes seguridades, el coeficiente de Z_a varía así:

- Se utilizará el nivel de confianza del 90% el coeficiente sería 1.645

En donde, utilizaremos estos datos para esta investigación:

N = tamaño de la población (154)

Z = nivel de confianza (1.645) al cuadrado

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada (50%) (0.5)

Q = probabilidad de fracaso (0.5)

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción) (0.3) al cuadrado

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Datos a utilizar:

N= 154

Z= 1.645 al cuadrado

P= 0.5 (50% = 0.5)

Q= 1-P = 0.5=

D= 3%= 0.03 cuadrado

$$154 + (1.645)^2 \times 0.5 \times 0.5$$

1.- N= _____

$$(0.03)^2 \times (154-1) + (1.645)^2 \times 0.5 \times 0.5$$

0.5

$$154 + 2.7060 \times 0.5 \times 0.5$$

2.- N= _____

$$0.0009 \times 153 + 2.7060 \times 0.5 \times 0.5$$

$$156.706 \times 0.5 \times 0.5$$

3.- N= _____

$$0.1377 + 2.7060 \times 0.5 \times 0.5$$

$$39.1765$$

4.- N= _____

$$2.8437 \times 0.5 \times 0.5$$

$$39.1765$$

5.- N= _____ =

$$55.1063754967 = 55$$

$$0.710925$$

En conclusión, solo se entrevistarán a 55 personas.

Instrumento de medición que se aplicó a los docentes y alumnos de Logística y Cadena de Suministros.

INSTRUMENTO DE ANÁLISIS DE ACTITUDES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

INSTRUCCIONES: Selecciona la opción con la que consideres estar de acuerdo conforme a cada afirmación. Escribe una x en la opción seleccionada	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Los docentes y los alumnos deben practicar la ética y ser buenos en sus acciones.					
2. Los docentes y los alumnos deben ser responsables de sus actividades.					
3. Los docentes y los alumnos deben ser sociables.					
4. Los alumnos deben tener la intención de concluir los estudios Universitarios.					
5. Los docentes deben tener el compromiso de fomentar en los alumnos la motivación para concluir los estudios Universitarios.					
6. Los docentes y los alumnos deben practicar la educación para impactar a la sociedad.					
7. Los docentes y los alumnos deben ser personas que practiquen el ser voluntarios en actividades relacionadas a las siguientes áreas: social, ambiental, humana.					
8. Los docentes y los alumnos deben investigar diferentes soluciones de los problemas sociales.					
9. Los docentes y los alumnos deben fomentar la cultura democrática.					
10. Los docentes y los alumnos deben fomentar el cuidado del medio ambiente.					
11. Los docentes y los alumnos deben fomentar el bienestar social.					
12. Los docentes y los alumnos deben luchar contra las segregaciones sociales.					
13. Los docentes y los alumnos deben fomentar una imagen congruente con los valores y objetivos que tienen en su institución.					

Nota: Se validó el instrumento mediante el apoyo de la M. Psic. Adriana Flores López.

4. Análisis de resultados.

4.1. Análisis general.

Preg	ENCUESTADOS																															Promedio			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	#	55						
1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4.7	
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4.6
3	4	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4.3	
4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4.6	
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.6	
6	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4.5	
7	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	4	4	4.3		
8	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4.3		
9	5	2	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4.3		
10	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4.5		
11	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4.5		
12	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	1	3	4	5	5	4	4	4	4	4.2		
13	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4.5	

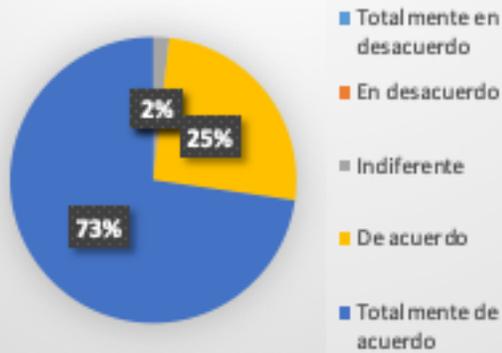
Resultado general de las 13 preguntas a los 55 encuestados:

4.3

5	4	3	2	1	Niveles de la escala
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
100	80	60	40	20	Valores de cada nivel de la escala

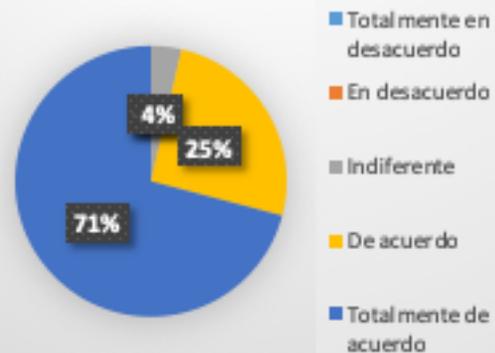
4.2. Análisis por cada enunciado de la encuesta.

1. Los docentes y los alumnos deben practicar la ética y ser buenos en sus acciones.



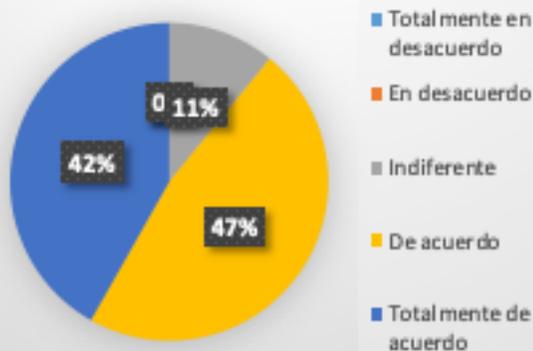
El resultado muestra que los docentes y alumnos tienen la percepción de que deben practicar la ética y ser buenos en sus acciones: un 73% Totalmente de acuerdo, 25% De acuerdo y un 2% Indiferente.

2. Los docentes y los alumnos deben ser responsables de sus actividades.



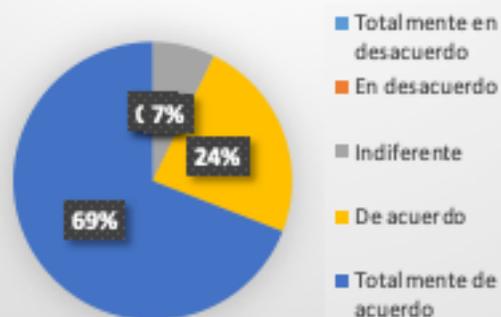
El resultado muestra que los docentes y alumnos tienen la percepción de que deben ser responsables en sus actividades: un 71% Totalmente de acuerdo, 25% De acuerdo y un 4% Indiferente.

3. Los docentes y los alumnos deben ser sociables.

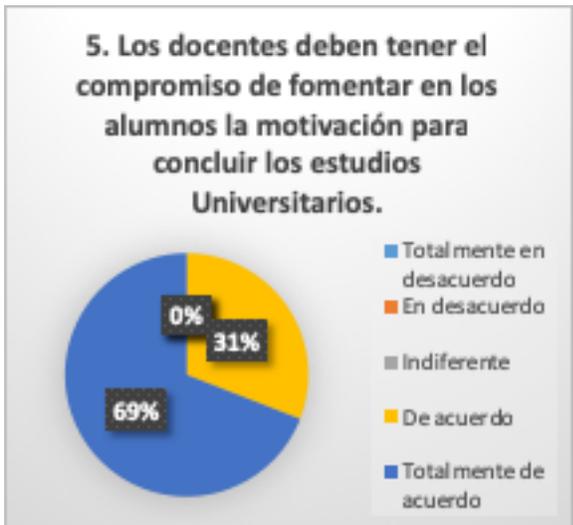


El resultado muestra que los docentes y alumnos tienen la percepción de que deben ser sociables: un 42% Totalmente de acuerdo, 47% De acuerdo y un 11% Indiferente.

4. Los alumnos deben tener la intención de concluir los estudios Universitarios.



El resultado muestra que los docentes y alumnos deben tener la intención de concluir los estudios universitarios: un 69% Totalmente de acuerdo, 24% De acuerdo y un 7% Indiferente.



El resultado muestra que un 69% está Totalmente de acuerdo, 31% De acuerdo.



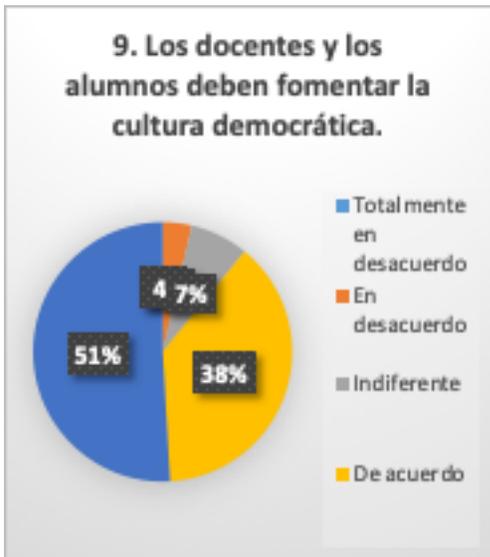
El resultado muestra que los docentes y alumnos deben practicar la educación para impactar a la sociedad: un 62% Totalmente de acuerdo, 34% De acuerdo y un 4% Indiferente



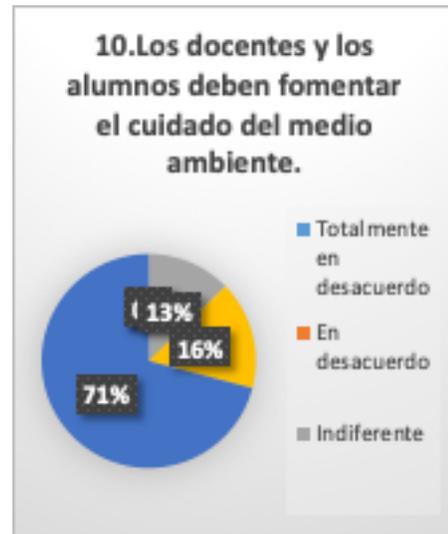
El resultado muestra la percepción en este rubro e: un 62% Totalmente de acuerdo, 27% De acuerdo, un 7% Indiferente y un 4% en desacuerdo.



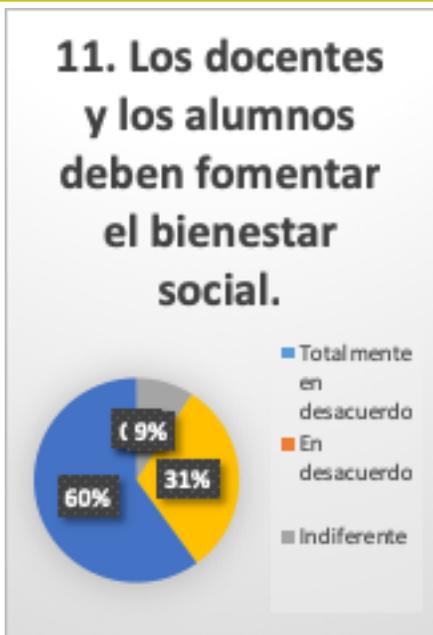
El resultado muestra que los docentes y alumnos deben investigar diferentes soluciones a los problemas sociales: un 49% Totalmente de acuerdo, 35% De acuerdo y un 16% Indiferente.



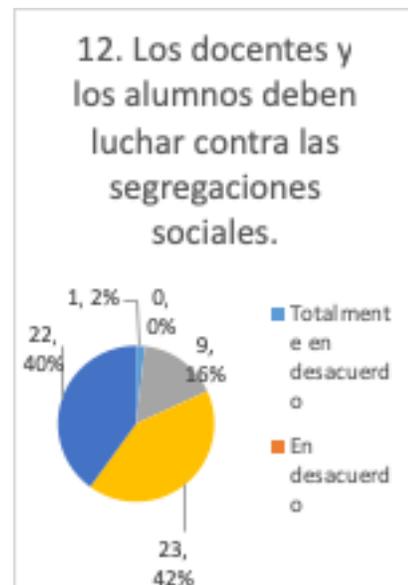
El resultado muestra que los docentes y alumnos deben de fomentar la cultura democrática 51% está Totalmente de acuerdo, 38% De acuerdo, 7% Indiferente y 4% En desacuerdo.



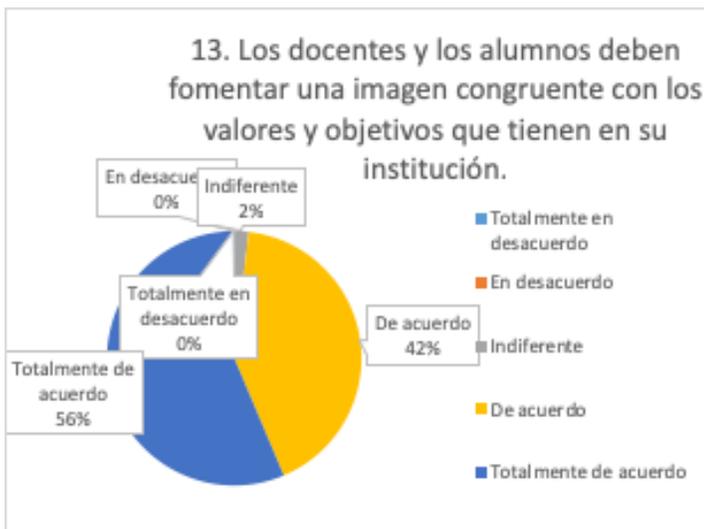
El resultado muestra que los docentes y alumnos deben fomentar el cuidado del medio ambiente: un 71% Totalmente de acuerdo, 16% De acuerdo y un 13% Indiferente



El resultado muestra la percepción en este rubro es: un 60% Totalmente de acuerdo, 31% De acuerdo, un 9% Indiferente.



El resultado muestra que los docentes y alumnos deben luchar contra las segregaciones sociales: un 40% Totalmente de acuerdo, 42% De acuerdo, un 16% Indiferente y un 2% totalmente en desacuerdo.



El resultado muestra la percepción en este rubro es: un 56% Totalmente de acuerdo, 42% De acuerdo, y un 2% Indiferente.

Conclusiones

La responsabilidad Social Universitaria es una gestión que implica diversos aspectos de la comunidad académica, tanto en su eje académico como organizacional. Asimismo, implica ser considerada de un modo holístico, por tal motivo deben tenerse en cuenta una serie de elementos, los cuales son:

- a) Capacitación de docentes y personal administrativo formados con enfoque de RSU.
- b) Desarrollar el aprendizaje basado en proyectos con impacto social.
- c) Apoyar el voluntariado estudiantil.
- d) Promover el desarrollo del país.
- e) Orientar la investigación hacia la solución de problemas sociales.
- f) Darse cuenta de las crisis del saber y del mundo actual.
- g) Organizar la gestión de la Universidad como una organización socialmente responsable ejemplar.

Los anteriores elementos han sido considerados en la presente investigación midiéndose la percepción que tienen los alumnos y maestros de 3er cuatrimestre de Logística. Esto con el propósito de realizar un análisis que permita considerar la aceptación y compromiso que pueda surgir hacia la Responsabilidad Social Universitaria.

Al medir la percepción se implementó una encuesta a 55 personas, maestros y alumnos, conteniendo 13 enunciados que miden la percepción en torno a los aspectos concernientes a la Responsabilidad Social Universitaria.

El resultado general obtuvo como promedio la percepción de totalmente de acuerdo con un 4.3 en la escala de Likert considerada.

El enunciado más alto obtuvo un promedio de 4.7, correspondiente al enunciado 1 que dice “Los docentes y los alumnos deben practicar la ética y ser buenos en sus acciones”.

El enunciado con menor valor en promedio fue el que obtuvo 4.2 y es el correspondiente al enunciado 12 el cual dice “Los docentes y los alumnos deben luchar contra las segregaciones sociales”.

Así pues, resulta altamente satisfactorio que los alumnos y docentes de la carrera de Logística tengan una muy buena percepción acerca de la Responsabilidad Social Universitaria, lo cual, posibilita que sea un campo altamente fértil para desarrollarla de un modo articulado.

Referencias:

- Vallaey, F., C. De La Cruz y P. Sasia (2009). *Responsabilidad social universitaria: Manual de primeros pasos*. México, McGraw Hill.
- Vallaey, F. *La responsabilidad social universitaria: un nuevo modelo universitario contra la mercantilización* *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. V, núm. 12, 2014, pp. 105-117.
- Vallaey, F. ¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria? Recuperado de http://www.ucv.ve/uploads/media/Responsabilidad_Social_Universitaria_Francois_Vallaey.pdf
- Pachón Recepción M. J. D. *Responsabilidad social universitaria Humanismo y Trabajo Social*, Vol. 8, 2009, pp. 37-67.
- Ayala, C. *Desarrollo de estrategias de responsabilidad social en universidades*. Vol. 13 Núm. 1, 2014, p. 67-86. 20.
- Conraud Koellner, E., Ojeda Hidalgo, J.F. & Lira Torres, G.(2015). *Responsabilidad Social Empresarial de las Pymes del estado de Guanajuato*, México. Pearson.

RETOS PARA UNA EFECTIVA SUB-CONTRATACIÓN EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN EN MÉXICO

Ponencia 12:

Diana del Consuelo Caldera González, María Guadalupe Arredondo Hidalgo y Adriana Moreno Gómez

dccaldera@ugto.mx, 01 52 473 735 29 00 ext. 2844

Universidad de Guanajuato

Fraccionamiento 1, El Establo. Guanajuato, Gto., CP. 36250, México

mg.arredondohidalgo@ugto.mx, 01 52 473 735 29 00 ext. 2803

Universidad de Guanajuato

Fraccionamiento 1, El Establo. Guanajuato, Gto., CP. 36250, México

agencydesign.a@gmail.com, 01 52 473 735 29 00 ext. 2844

Universidad de Guanajuato

Fraccionamiento 1, El Establo. Guanajuato, Gto., CP. 36250, México

Mesa 4: Competitividad y Desarrollo Organizacional

RESUMEN

El sector de la construcción en México es sumamente importante y su desempeño muy dinámico. De él depende desde la construcción de casas habitación, hasta infraestructura pública para atender las necesidades de la sociedad. Asimismo, su importancia radica en la cadena de valor que genera con otras industrias como el cemento, hierro, acero, madera, etc.

Una de las características de este sector es que recurre frecuentemente a la subcontratación, debido a que es difícil mantener una plantilla amplia y diversificada de personal, ya que la producción es cíclica, y no siempre se requieren a los mismos especialistas.

El objetivo de este trabajo es identificar los principales retos que deben enfrentar las empresas del sector de la construcción respecto a la subcontratación de personal, lo cual brinde orientación a las PYMES dedicadas a esta actividad económica.

Se trata de un trabajo con enfoque descriptivo, de corte no experimental y de tipo cualitativo, basado en entrevistas a dueños de PYMES constructoras y en análisis documental de fuentes primarias y secundarias de información.

Las conclusiones indican que los retos principales de la subcontratación en este sector residen en la falta de competencias del personal que es subcontratado, y en la escasa legislación al respecto que existe en nuestro país.

Palabras clave: Subcontratación, Construcción, México.

The construction sector in Mexico is extremely important and its performance very dynamic. From this sector depends from the construction of houses, to public infrastructure to meet the needs of society. Likewise, its importance lies in the value chain it generates with other industries such as cement, iron, steel, wood, etc.

One of the characteristics of this sector is that it frequently resorts to subcontracting, because it is difficult to maintain a wide and diversified workforce, since production is cyclical, and the same specialists are not always required.

The objective of this paper is to identify the main challenges that companies in the construction sector must face regarding the outsourcing of personnel, which provides guidance to SMEs dedicated to this economic activity.

This is a work with a descriptive, non-experimental and qualitative approach, based on interviews with owners of construction SMEs and documentary analysis of primary and secondary sources of information.

The conclusions indicate that the main challenges of subcontracting in this sector lie in the lack of skills of the personnel that is subcontracted, and in the scarce legislation in this respect that exists in our country.

Key words: Subcontracting, Construction, Mexico.

Introducción

La industria de la construcción pertenece a un sector muy dinámico, y generalmente opera con trabajadores de baja remuneración y escasa cualificación, por lo cual constituye un importante empleador en todo el mundo (OIT, 2009).

Este sector se subdivide en tres subsectores a saber: edificación, trabajos especializados y obras de ingeniería civil. En México, en el mes de febrero de 2018, el sector en general presentó un crecimiento de 4.5% en comparación al mismo mes de 2017; por su parte, el subsector de la edificación (obra privada) registró un fuerte crecimiento de 7.7%; el subsector de trabajos especializados incrementó en 3.9%, y finalmente, las obras de ingeniería civil (obra pública) disminuyeron en 7.2%, todo con relación al mes de febrero de 2017 (CEESCO, 2018).

Una de las características que tiene este sector es que las ramas y subramas de los procesos que se requieren en una sola obra son muy variadas, y van desde los estudios previos del proyecto, la ejecución de los trabajos, así como la implementación y puesta en marcha de un inmueble o servicio generado en esta industria; para ello existen empresas diversas que prestan servicios especializados que ejecutan una o varias disciplinas de la construcción de manera simultánea, con una gama de materiales y mano de obra que resultan ser tan variadas como específicas.

Por lo anterior, esta industria recurre frecuentemente a la subcontratación, sobre todo porque la mayoría de los proyectos son por encargo. Tal y como lo afirma la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), existe una tendencia entre las empresas de la construcción (al igual que en otras industrias) a externalizar el suministro de bienes y servicios requeridos en el proceso de producción.

La pertinencia de realizar este estudio radica en el sector de la construcción impacta a diversos sectores por la derrama económica que les genera y la infraestructura que desarrolla (CMIC, 2016).

Dentro de los procesos que engloba el sector construcción, se deben generar estructuras estratégicas de prevención, control y vigilancia para que se puedan delimitar las responsabilidades antes, durante y después de la ejecución de los trabajos para la prevención y seguridad de las operaciones, pero aún más, resulta imprescindible visualizar qué es necesario realizar para que estas empresas puedan mejorar su desempeño y sean más competitivas (tanto las contratistas como las subcontratadas).

Así, el objetivo general de este trabajo es identificar los principales retos que deben enfrentar las empresas del sector de la construcción respecto a la subcontratación de personal, lo cual brinde orientación principalmente a las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) dedicadas a esta actividad económica.

Se trata de un trabajo con enfoque descriptivo, de corte no experimental y de tipo cualitativo, basado en entrevistas a dueños de PYMES constructoras y en análisis documental de fuentes primarias y secundarias de información.

La investigación se enfoca principalmente a PYMES puesto que a pesar de la globalización y de la existencia de una industria de la construcción internacional, el grueso de la actividad de construcción sigue realizándolo las pequeñas y medianas empresas locales (OIT, 2018).

El trabajo se encuentra conformado por 4 apartados, en el primero se aborda qué es y qué representa el sector de la construcción en México; en el segundo se habla acerca de la subcontratación; en el tercero se muestran los resultados de la

investigación empírica; y finalmente en el último apartado se muestran las conclusiones del trabajo, las cuales están orientadas a la necesidad de sortear dos grandes retos en este sector de cara a la subcontratación: la falta de competencias del personal que es subcontratado y la escasa legislación al respecto que existe en nuestro país, lo cual deteriora en ocasiones las condiciones laborales del personal subcontratado.

El sector de la construcción y los subsectores del Ramo 23

El sector de construcción en México de acuerdo al Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN) es denominado el Ramo 23 y se encuentra en el sector secundario de la economía.

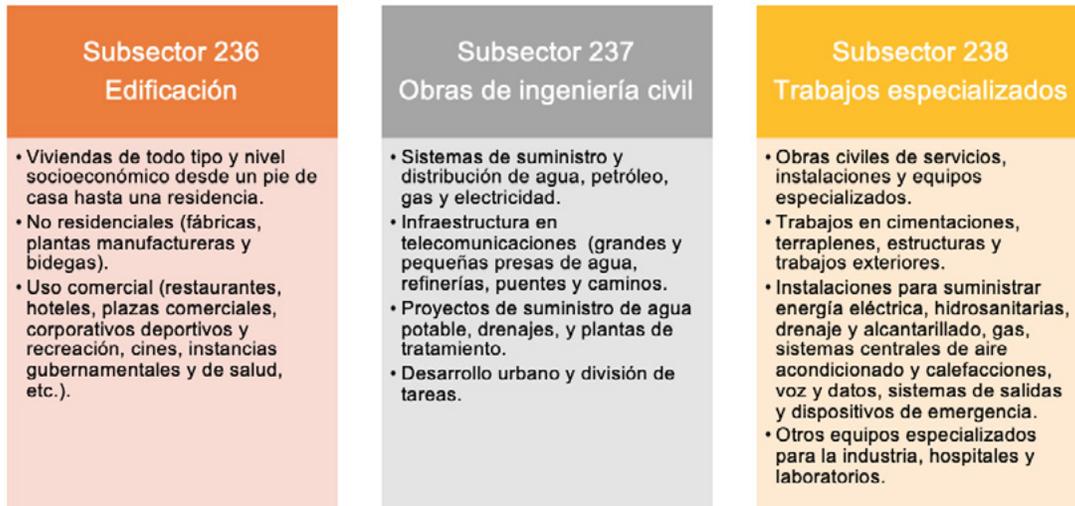
Poo (2003) visualiza al Ramo 23 en México como una palanca principal que tiene una función social importante, absorbiendo la mayor cantidad de mano de obra no calificada y aun así crea polos de desarrollo importantes como por ejemplo ciudades fronterizas, portuarias, comerciales, etc. El desarrollo urbano del país y el incremento de la población han traído un importante crecimiento en el mercado de vivienda en todos sus niveles y los correspondientes servicios educativos, de salud, de infraestructura urbana y otros.

Según la Encuesta Anual de Empresas Constructoras realizada en 2011 (INEGI, 2012), las unidades económicas del sector operan por cuenta propia o bajo un contrato con otro establecimiento o con los dueños de la propiedad, así mismo pueden producir proyectos completos o solamente una parte de los proyectos y frecuentemente subcontratan algunos o todos los trabajos involucrados en un proyecto o trabajan en alianza como asociaciones. Estos funcionan ejecutando varia-

20 ▲ das y diferentes actividades de construcción en una misma empresa y otras se especializan en un solo tipo de ejecución de trabajos. Para su tipificación el sector se divide en subsectores (Figura 1).

Desde mediados de 2014 el crecimiento de la industria de la construcción ha sido impulsado por el subsector Edificación cuyo crecimiento ha promediado 3.4% a tasa anual durante los últimos años. En el primer semestre de 2016 este subsector contribuyó con el 70% al Producto Interno Bruto (PIB) de la construcción (926 mil millones de pesos) su mayor participación en los últimos años (CMIC, 2016).

Figura 1. Actividades de los subsectores del ramo 23 en México.



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2012).

La empresa constructora

En una empresa constructora los procesos operativos llevan una serie de etapas largas y complicadas, desde ventas, planeación, diversas revisiones de la propuesta, presupuesto, ejecución, entrega y recepción del inmueble, puesta en marcha y en última instancia enfrentan las responsabilidades que puedan surgir en el transcurso de la garantía. Estos procesos inician con un esquema lineal y se vuelca crítico cuando avanza, ello por la multitud de variables que interactúan donde el sector es consciente de que tiene que explotar sus capacidades para rediseñar o reestructurar las metas establecidas.

Especializadas en tomar decisiones emergentes, salen a flote con su actividad económica pues se auto regulan para cumplir en tiempo y forma con sus contratos, sin embargo al interior de su estructura continúan con déficits organizacionales que no permiten una evolución en el sector en su modalidad de PYME para que reduzcan los riesgos relacionados con costos o pérdidas por falta de previsión; pero más gravemente cuando se pierden las oportunidades de negocio por no proporcionar recursos a las áreas funcionales más olvidadas relacionadas con la calidad, ventas, servicio al cliente y sobre todo por el alto grado de centralización de toma de decisiones (Romero, 2006).

Figura 2. Principales procesos en una empresa constructora

Más frecuentes	Menos frecuentes
<ul style="list-style-type: none">• Control de personal• Cotizaciones• Compra de material• Maquinaria• Calidad de los materiales• Pago a proveedores y empleados• Contabilidad• Supervisión del proyecto de construcción	<ul style="list-style-type: none">• Construcción o reparación de almacenes (acero, madera)• Operación de equipos trituradores de rocas, mezcladoras, y/o vertederos de mezcla• Operación de grúas

Fuente: Elaboración propia con base en CONOCER, 2010.

Así, para que este tipo de empresas se vuelvan competitivas necesitan métodos sistemáticos que contengan cualidades como la pertinencia, el orden y el equilibrio.

La subcontratación

La contratación y subcontratación es la tercerización del trabajo, fenómeno que se ha manifestado en los últimos años en casi todas las industrias, tanto en las manufacturas como en los servicios. Este fenómeno se fundamenta en el desarrollo de la división de trabajo para lograr una mayor eficiencia en los procesos, una disminución de costos y el uso de nuevas tecnologías¹.

La tercerización puede ser vista, en este sentido, como un mecanismo mediante el cual las empresas garantizan contar con su recurso más indispensable, el trabajo, a través de un intermediario que se encargará de proporcionarlo y de pre seleccionarlo de acuerdo con sus necesidades (Barba y López, 2013, p. 100).

A partir de la globalización, las empresas están en una constante búsqueda de ventajas competitivas, por lo que la contratación y subcontratación de servicios, de mano de obra y de materias primas, ha llegado a descentralizar gran parte de su productividad; lo anterior se entiende como el hecho de dejar aquellas tareas más especializadas en manos de proveedores externos para volcarse en las actividades principales del negocio o para estar en la búsqueda continua de una cartera de clientes rentables que les permita mantenerse vigentes en su mercado. La estrategia de subcontratar, sobre todo los procesos que están en constante desarrollo tecnológico y de mano de obra especializada, puede ser tan amplia y diversificada en cada industria que una de las principales problemáticas indica Albuquerque (2014) es que las empresas se mezclan y lleguen a perder la noción de lo que son dentro de su rama o dentro de la empresa “promotora”; y donde las pequeñas empresas son las más afectadas.

Dentro del sector de la construcción, los materiales, plantas y equipos suelen comprarse o rentarse en otras empresas. Los subcontratistas proporcionan los servicios especializados y las agencias de empleo suministran la mano de obra. Los servicios de diseño e ingeniería también son prestados por

1 También se conoce este fenómeno con el término *outsourcing*.

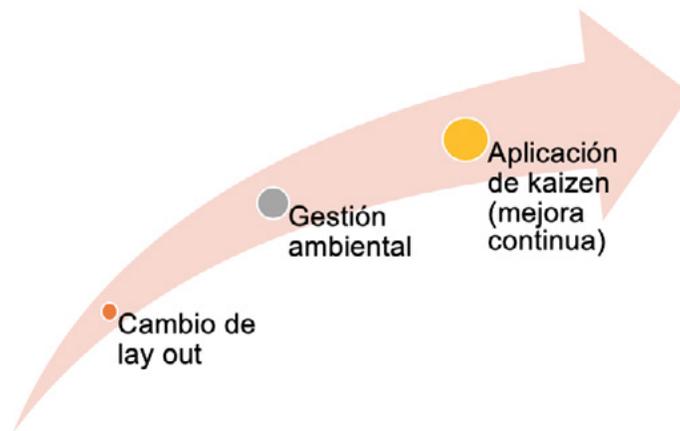
▲ entidades profesionales independientes (OIT, 2018).

22

▼ Además, en ocasiones, las empresas de la construcción han eliminado de su esqueleto organizacional áreas funcionales que generaban trabajo a un importante número de operarios, y que ahora son cubiertos por contratistas externos; desde proveedores de materias primas o de servicios y de piezas *just in time*. Así mismo, las empresas de subcontratación no suelen brindar las mejores condiciones laborales y mucho menos sueldos competitivos, motivo que ha contribuido a la generación de empleos informales de manera exponencial; otro hecho es que las empresas contratistas y subcontratistas a nivel mundial no tienen figuras legales suficientes que regulen su comportamiento tanto operativo, financiero y preventivo (Albuquerque, 2014).

Dice la OIT (en García *et al.*, 1999), que las empresas iniciaron la tercerización del trabajo como parte de su estrategia por tres motivos principales: la aplicación de *kaizen* (mejora continua) o el control estadístico; el cambio de *lay-out* d

Figura 3. Origen de la subcontratación en el Sector de la Construcción



Fuente: Elaboración propia con base en García *et al.*, 1999.

En México a partir del 2012, la subcontratación se encuentra considerada en la Ley Federal del Trabajo, como un régimen de contratación, y es vista como un mecanismo de intermediación entre un trabajador y un empleador o contratista; y no obstante que se explicita de quién es responsabilidad el trabajador si del intermediario o del patrón, aún quedan muchas áreas de oportunidad de dicha Ley para garantizar la seguridad laboral del trabajador.

Siguiendo a García *et al.* (1999), los procesos de subcontratación en México deben visualizarse desde tres actores sociales:

1. **El Sector Público:** Busca vincular la oferta con la demanda de procesos industriales para aumentar la producción y la calidad de los productos; así mismo busca incrementar la utilización de la capacidad instalada y satisfacer la demanda de los clientes; sin embargo, este actor reconoce que hay una estructura insuficiente y poco especializada, con falta de información actual y veraz, poca difusión y comunicación entre los participantes y poca promoción al suceso en sí, por lo que busca en su Sistema para la Subcontratación Industrial (SSI) entre otras cosas desarrollar una plataforma en la web e integrar las cadenas productivas del país para articu-

lar una cadena de suministros y servicios de empresas de diferentes escalas; entre las industrias que participan del sistema de subcontratación están el metalmecánico, el plástico, el eléctrico, el textil y de la confección; faltando bastantes ramas del sector construcción.

2. **El Sector Privado:** A través de la Cámara Nacional de la Industria de Transformación (CANACINTRA), en su Comisión de Subcontratación considera que en las principales razones de esta modalidad de trabajo las empresas reducen costos, obtienen mano de obra “dócil”, personal especializado, evitan problemas de sindicato, ofertando salarios y prestaciones más bajos con horarios más flexibles; además la especialización es mayor y es una herramienta para cubrir fácilmente los incrementos inesperados en su demanda; así como que obtienen procesos más eficientes y generan productos de mayor calidad.
3. **El Sector Sindical:** Es el que identifica el poder de esta estrategia para la generación de nuevos centros de trabajo; no obstante que reconoce que se cierran dentro de las empresas ya establecidas algunas áreas funcionales y percibe que las condiciones de trabajo en las empresas subcontratistas son inferiores.

Es preciso que en México se determinen ventajas y desventajas (internas y externas) acerca de la subcontratación, lo cual sirva para establecer algunos lineamientos que le permitan mitigar y prevenir los efectos negativos que tiene la tercerización del trabajo. Para algunos, la tercerización o subcontratación del trabajo, es sinónimo de precarización laboral (Barba & López, 2013), por lo cual es necesario analizarla en un sector en particular.

En México la subcontratación en el sector construcción es utilizada primordialmente para reducir los costos administrativos por manejo de personal, ya que este usa un esquema por obra determinada que le impide a las empresas tener una plantilla de personal amplia; y al no ser una industria que trabaja en serie y en un mismo lugar geográfico busca contratar empresas y mano de obra de la región donde se ejecute el proyecto, lo cual coincide con los estudios de la OIT (2018) donde determina que las empresas subcontratadas muchas veces son locales y pequeñas.

Resultados

A continuación se muestran los resultados del trabajo empírico realizado, el cual se basó en la aplicación de una guía de entrevista semiestructurada cuyos tres temas principales fueron: motivos para la subcontratación, condiciones laborales del personal subcontratado y problemas con la subcontratación.

Dichas entrevistas fueron realizadas a responsables de personal de tres PYMES del sector de la construcción ubicadas en la Región del Bajío en el estado de Guanajuato, México.

Entre los resultados más relevantes se encontró que el sector hace uso de la subcontratación mayormente en empresas dedicadas a la construcción de edificios públicos y privados, subcontratando en algunas edificaciones trabajadores independientes de un mismo tipo de disciplina como el de acabados en muros (yeseros) y pisos, los cuales se organizan en cuadrillas, las cuales son la base de empleos provisionales bajo la subcontratación del “maestro de obra”, lo cual genera una reducción en los precios de la obra para que estos puedan ser competitivos entre los trabajadores autónomos, poniendo en peligro sus márgenes de ganancia, lo que limita su capacidad de

▲ inversión poniendo en riesgo la seguridad del trabajador y omitiendo la capacitación.

De manera puntual, la subcontratación en el sector busca aprovechar la especialización de algunas áreas; tener flexibilidad de tiempo al formar cuadrillas de trabajo por turnos; busca un desempeño de las empresas por resultados; no crea pasivos laborales; reduce costos de personal en contratación, rotación y capacitación; reduce gastos de viáticos y gastos de obras foráneas; todo esto al subcontratar personal local en las obras.

Este fenómeno no está explícitamente legislado, lo que trae como consecuencia que los estándares de calidad de estas empresas estén por debajo de la norma, que las competencias propias de los dueños de las empresas en su rol de administrador estratégico estén descalificadas, que no formen equipos especializados propios, cayendo en falta de capacitaciones técnicas (conocimiento) y gerenciales, así como en el incumpliendo de tiempo de entrega, pero más aún que no se puedan delimitar la responsabilidades a los participantes al producirse accidentes de trabajo (García *et al.*, 1999).

Con base en las entrevistas realizadas a responsables de personal de tres PYMES del sector de la construcción ubicadas en la Región del Bajío en el estado de Guanajuato, México, encontramos que los principales motivos para la subcontratación son:

- Reducir los costos administrativos por manejo de personal.
- Solucionar logística de materiales, servicios y mano de obra en diversas áreas geográficas.
- Expandir su plantilla de trabajo para cumplir en tiempo y forma con los proyectos.
- Aprovechar la especialización de algunas áreas de la construcción.
- Tener flexibilidad de tiempo al formar cuadrillas de trabajo por turnos.
- Incrementar el desempeño de las empresas.
- No generan pasivos laborales.
- Evitar la rotación y la capacitación.

Asimismo, los pequeños empresarios manifestaron, desde su punto de vista las ventajas y desventajas de la subcontratación, lo cual se plasmó en la Figura 4.

Figura 4. Ventajas y desventajas de la subcontratación.

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> • Mejora la producción y la calidad de los productos. • Incrementa la capacidad instalada. • Satisface la demanda de los clientes. • Se reducen costos (de capacitación, de contratación, fiscales y de seguridad social). • Generación de nuevos centros de trabajo. • Mano de obra dócil y especializada. • Inexistencia de sindicatos. • Horarios flexibles de trabajo. • Simplificación de estructuras (principalmente administrativa y de recursos humanos). • No se generan pasivos laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdidas de puestos de trabajo. • Condiciones precarias de empleo. • Falta de regulación respecto a condiciones de trabajo. • Riesgo de posicionamiento de empresas extranjeras. Falta de un padrón certificado de empresas. • Inexistencia de certificación de competencias que garanticen el trabajo. • Existe en servicios autónomos el riesgo de la falta de calidad.

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

Como pudo apreciarse a lo largo del trabajo, existen posturas a favor y en contra de la subcontratación en general y en el sector de la construcción en particular.

En la terciarización del trabajo, se modifica la relación directa en los esquemas de contratación convencionales, al existir un tercer actor, quien subcontrata. Con este cambio y siguiendo a Barba y López (2013) *“la relación entre patrón y trabajador se vuelve una relación indirecta, impersonal, casi artificial, que disgrega y dispersa cualquier posible acción colectiva del trabajo”* (p. 100).

Para el sector de la construcción en particular, la terciarización del trabajo se enfrenta a dos grandes retos. El primero es la falta de capacitación, ya que de acuerdo con estudios, el Ramo 23 reconoce que gran parte del aprendizaje se da por la práctica o por la enseñanza de un compañero, por lo que el *expertise* es suficiente para obtener un empleo. Poco más del 50% del personal es certificado y, solamente el 9% de éste se contrata de manera eventual. Lo anterior repercute en la productividad de las empresas constructoras, lo cual deriva de costos por accidentes y errores; y el afán de reducirlos o corregirlos (CONOCER, 2010).

Por lo anterior, la certificación de los trabajadores subcontratados es una estrategia atractiva para reducir la incertidumbre en las capacidades del trabajador, y por ende, garantizar la eficiencia del trabajador.

Figura 5. Beneficios de una certificación por competencias



Fuente: Elaboración propia con base en CONOCER, 2010.

El segundo gran reto que enfrenta esta industria, es la falta de legislación para el sector en particular, la cual garantice la seguridad e integridad del trabajador. Por ejemplo, en España hace más de una década, existe el Real Decreto (RD) 1627/1997 a través del cual se estipula una Guía Técnica para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Relativos a las Obras de Construcción, la cual aporta los lineamientos estratégicos que este país ha dictado en materia de las empresas contratistas y subcontratistas (que en nuestro interés es parte de nuestro el objeto de estudio pues en él se encuentran las PYMES). El RD 1627/1997 habla de las obligaciones y actividades empresariales en las obras de construcción en conjunto con el artículo 4 de la Ley de Subcontratación (LSC) la cual aporta los Requisitos de calidad y solvencia exigibles para cualquier empresa que desee intervenir en un proceso de subcontratación dentro de una obra, entre ellas están dos: que esta tenga

una organización productiva propia y que además tenga los medios materiales y personales necesarios. Además, este mismo país ha creado el Registro de Empresas Acreditadas (REA), que la Ley 32/2006 impone para regular la Subcontratación en el Sector de la Construcción y su Reglamento de desarrollo, pues con este la empresa que busca certificarse garantiza que dispone de la infraestructura y medios para realizar la actividad de manera directa en los trabajos, y además de que cuenta con la formación necesaria en materia de riesgos laborales.

Así, dado que en México este es un sector que se prevé repunte en los próximos años por la inversión en infraestructura pública y privada, se esperarí que las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados mejorasen a través de una legislación pronta y adecuada.

Referencias

- Albuquerque, B. M. J. F. (2014). *Subcontratación y precarización del trabajo: Un estudio comparativo de la norma laboral brasileña y española*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Barba, H., y López, M.X. (2013). "México". En *Tercerización mediante agencias de trabajo en temporal América Latina*. Brasil: CSA-CSI.
- Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción [CMIC] (2016). *La Industria de la Construcción impulsada por un solo motor: la edificación*. Disponible en: goo.gl/PbpgfK
- Centro de Estudios Económicos del Sector de la Construcción [CEESCO] (2018). *Reporte sobre la actividad económica de la industria de la construcción*. **México: CEESCO**.
- Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias [CONOCER]. (2010). *Estrategias para el fortalecimiento del capital humano del sector, con base en las competencias de las personas sector construcción*. Disponible en: goo.gl/FrpXyy
- García, A., Mertens, L., & Wilde, R. (1999). *Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores Estudios de caso en México*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2012). *Encuesta Anual de Empresas Constructoras: datos 2011: Resultados preliminares*. Disponible en: goo.gl/HfwEAA
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2018). *Real Decreto 1627/1997*. España: Gobierno de España. Disponible en: goo.gl/811R6i
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2009). *La crisis en el sector de la construcción*. Disponible en: goo.gl/vmxLJf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2018). *Construcción*. Disponible en: goo.gl/crJ8Xj
- Poo, A. (2003). El sector de la construcción en México. *Administración y Tecnología para el Diseño* (pp. 120-140). Anuario 2003. México: UAM Azcapotzalco.
- Romero, I. (2006). Las pyme en la economía global. Hacia una estrategia de fomento empresarial. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 37(146), 31-50.

▲ 28 AUTODIRECCIÓN ESCOLAR Y DESEMPEÑO ACADÉMICO, ATRAVÉS DE LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA EN EL AULA, DE NIVEL SUPERIOR.

Ponencia 11:

Valle Obregón Marbella¹, Fariás Soto José Alberto² y Salgado Soto Abner Adalid³

¹ marbe_ut@hotmail.com

Cel. 7581034232

² j_farias@utcgg.edu.mx

Cel. 7581043183

³ a_salgado@utcgg.edu.mx

Cel. 7581051350

Universidad Tecnológica de la Costa Grande de Guerrero ^{1, 2 y 3.}

Mesa 4: Competitividad y Desarrollo Organizacional

Resumen

La presente investigación tiene como propósito analizar la motivación extrínseca en el aula, a través del aprendizaje autodirigido como una herramienta didáctica-pedagógica que impulse al alumno a elevar su desempeño académico, el cual le permita aprender y aplicar sus conocimientos en la organización escolar y por ende a nivel organizacional.

El estudio está encaminado a identificar el grado de motivación extrínseca e identificar la autodirección en la que se encuentran los alumnos de nivel superior, para determinar las estrategias de aprendizaje que contribuyan en la mejora del desarrollo escolar y por ende a nivel organizacional, mostrando niveles de desempeño y habilidades profesionales.

El estudio que se aplicó desde un enfoque cualitativo utilizando como instrumento la entrevista semiestructurada, test y guía de observación; instrumentos aplicados a 2 muestras; la primera denominada “Test de Motivación extrínseca” que se aplicó a un grupo de 25 estudiantes donde sólo una alumna obtuvo los niveles de motivación alta, activa, reflexiva y toma de decisiones en cualquier contexto donde se encuentre.

En el segundo instrumento titulado “Autodirección de Aprendizaje” de 3 grupos que participaron en la muestra se encontró que sólo el grupo 1° B es el que resultó como aprendizaje autodirigido, autónomo y crítico durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, sin duda la capacidad de Autodirección influye directamente en la motivación del alumno, ya que con ello existe mayor desenvolvimiento escolar y mayor desempeño en todos los ámbitos de la vida.

Palabras Clave: Aprendizaje autodirigido, didáctica-pedagógica, autodirección escolar, Motivación extrínseca y Educación Superior.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze extrinsic motivation in the classroom, through self-directed learning as a didactic-pedagogical tool that encourages students to improve their academic performance, which allows them to learn and apply their knowledge in school organization and for at the organizational level.

The study is aimed to identify the degree of extrinsic motivation and identify the self-direction in which the upper level students find themselves, in order to determine the learning strategies that contribute to the improvement of school development and therefore at the organizational level, showing levels of performance and professional skills.

The study was applied from a qualitative focus us-

ing as an measure instrument the semi-structured interview, test and observation guide; instruments applied to 2 samples; the first one called “Extrinsic Motivation Test” that was applied to a group of 25 students where only one student obtained the levels of high motivation, active, reflective and decision making in any context where it is.

In the second instrument entitled “Learning Self-Direction” here participated 3 groups and in the sample was found that only the 1 ° B group was the one that resulted in self-directed, autonomous and critical learning during the teaching-learning process, without doubt the ability Self-direction directly influences the motivation of the student, since with it there is greater school development and greater performance in all areas of life.

Key words: Self-directed learning, pedagogical-didactic, school self-direction, extrinsic motivation and higher education.

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La investigación realizada se enfocó a dar una respuesta al siguiente planteamiento:

¿Qué factores influyen en los estudiantes de Educación Superior para lograr la autodirección escolar y desempeño académico en el aula?

Esta propuesta está encaminada a analiza los factores que influyen en la motivación extrínseca, utilizando el aprendizaje autodirigido como una herramienta didáctica-pedagógica para identificar la autodirección en la que se encuentran los estudiantes y determinar las estrategias de aprendizaje que contribuyan en la mejora del desarrollo escolar y por ende a nivel organizacional, mostrando el desempeño y habilidades adquiridas en la preparación profesional.

Así como se señala: la Organización escolar sin duda enmarca al estudiante en su desarrollo pro-

fesional, debido a que las normas educativas, humanas y de liderazgo conducen por un lado al estudiante al desenvolverse en el ámbito educativo donde el máximo rendimiento de sus habilidades las contextualice a nivel organizacional, porque bien es cierto que en la medida que el estudiante logre aplicar sus conocimientos escolares en la vida cotidiana, será capaz de desarrollarse en el ámbito empresarial al que va dirigido (Aguilar, 2011).

En relación a los niveles de aprendizaje que existen en estudiantes de Educación Superior de la Universidad Tecnológica de la Costa Grande de Guerrero; la motivación es facilitada por los profesores, porque son quienes directamente la impulsan dentro del proceso; sin embargo los alumnos deben involucrarse en actividades- tareas en las que se vean implicados esos aprendizajes para que puedan generar de la misma forma nuevos conocimientos y adopten distintas perspectivas de mejora en el aula de clase; como bien se menciona, los profesores son quienes al estar en contacto con los estudiantes pueden apoyar su autoimagen, dirigir resultados tendientes al éxito, fijar metas altas, para elevar los niveles de aprendizaje y así como lo reafirma Bañuelos (2006) el aprendizaje y la motivación se deben principalmente a factores propios y no del medio ambiente.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 1.- Analizar los aspectos que motivan y desmotivan a los estudiantes de primer cuatrimestre de la Carrera de Metal Mecánica, para analizar la problemática académica-escolar en la que se encuentran.
- 2.- Correlacionar y comparar el puntaje en escalas de aprendizaje autodirigido en el que se encuentran los estudiantes de educación superior, para



BASES TEÓRICAS

En los últimos años se ha venido gestando un gran cambio en la Educación Superior, por diversos factores, como la necesidad de nuevos tipos de instituciones, cambios en los patrones de financiamiento y el establecimiento de evaluación, así como los mecanismos de acreditación, reformas curriculares e innovaciones tecnológicas, sin embargo existen también algunos retos a vencer por los países en desarrollo en la educación superior, tales como: baja conectividad, recursos limitados para la infraestructura y poca claridad en la visión que tienen las instituciones en su planeación estratégica y en la toma de decisiones (Loveland, 2006).

Dentro del campo de la educación uno de los retos principales consiste en que los alumnos adquieran conocimientos en su preparación profesional, para que puedan desenvolverse en situaciones reales en el campo organizacional.

El alumno aprende a dar solución a problemas, sabe construir el conocimiento y el aprendizaje, cuando hace esto tiene como resultado el vasto y dinámico recurso del conocimiento de toda una cultura, debido a que en las distintas sociedades del mundo, los profesores están totalmente obligados a proporcionar a las nuevas generaciones las herramientas necesarias que permitan el desempeño ante una sociedad. Como se afirma: “El dominio de conocimientos, procedimientos y actitudes le hace capaz de actuar a un individuo con eficacia en una situación profesional” (Tejada, 1999).

Se requiere que las nuevas generaciones desa-

rollen una propuesta basado en un modelo de competencias en donde es fundamental el desarrollo integral del mismo, teniendo en cuenta las demandas del mundo globalizado que implican trabajar de forma interdisciplinaria y pluricultural en donde puedan desarrollar actividades y dar solución a problemas que se les planteen en diferentes contextos de forma eficiente.

Por tanto, la labor del docente es aprender antes que enseñar, porque es parte de sus obligaciones académicas a las que está sujeto (Maldonado, 2010). Asimismo, desde el campo educativo, de acuerdo con SEP (2011) es importante que el docente conozca las necesidades de aprendizaje de los mismos y de ahí partir hacia el desarrollo de actitudes, prácticas y valores con la finalidad de construir un sentido de identidad con su comunidad y a la vez que les permita valorar su entorno para potenciar el desarrollo de competencias en el mismo.

El alumno por su parte debe trabajar sobre la capacidad de aprender en el sentido de las habilidades metacognitivas teniendo como conductas pertinentes la planificación, autorregulación y reflexión sobre el aprendizaje; así como competencias necesarias para las áreas seleccionadas deben estar enmarcadas en los postulados de las políticas públicas de México expresadas en SEP (2011).

La educación es un sistema que existe en un tiempo y un espacio específicos, los cuales están determinados por el desarrollo histórico, social, las costumbres y las necesidades sociales del país en el que se ejerce (Barrera Hernández, 2009).

De ahí que aprender es la conducta más universal del ser humano, el cual aprende destrezas, contenidos, procedimientos, actitudes, gustos, comportamientos, valores, prejuicios, por lo cual en la

vida se da un continuo aprendizaje, el individuo aprende en el contexto escolar como en el resto de los entornos vitales en los que participa (Torre, 2007).

La motivación representa un aspecto importante para el aprendizaje de cualquier individuo, la cual tiene el propósito de lograr en el alumno el mayor interés por sus actividades a través de la recompensa o el castigo, investigación que se puede obtener mediante la observación en la conducta del hombre por medio de un método cuantitativo o cualitativo (Mendoza, E. 2008).

La motivación extrínseca tiene un origen externo al sujeto y deben entonces darse condiciones en el contexto para que la persona se active, la que lo vuelve muy dependiente del medio, por ejemplo, sería necesario ofrecer a los alumnos alguna recompensa para que activen su conducta (Heredia, Y. y Sánchez, A. L., 2012).

Lo afirmado representa un profesor que intenta promover la motivación, sin embargo lo hace por medio de la recompensa o el castigo, es importante que cuidadosamente lo aplique, de lo contrario hablando del nivel básico se estropean conocimientos y habilidades, las cuales siguen arrastrándose hasta niveles superiores, porque el alumno aprende para obtener una recompensa y no por aprendizajes significativos, es así como va recorriendo todos los niveles educativos, donde al final no tiene la capacidad de la toma de decisiones, punto importante en la vida del ser humano. Hablando en términos de psicoanálisis se dice que la tendencia enfoca la motivación desde una perspectiva homeostática, según la cual el hombre busca en todo momento mantener el equilibrio de las fuerzas biológicas que operan en su interior” (González, M., 2009).

Esta investigación se enfocó a un estudio descriptivo, permitiendo describir datos y características del objeto perseguido, con ello se determinó la adquisición de datos precisos, teniendo como materia prima la observación, información concreta, cuya aplicación permite medir tendencias y predomios de alguna situación que se quiera estudiar propiamente la investigación.

Partiendo del enfoque que se usó en la investigación se percibe que el método cualitativo es el apropiado, ya que de acuerdo con Taylor y Bogdan (1990, citado en Valenzuela y Flores, 2012), se refiere a la investigación que produce datos descriptivos; tal como señalan Valenzuela y Flores (2012) la investigación cualitativa se interesa en la forma en la que se describe, interpreta, construye y se da significado a la realidad; en esta investigación, se aplicó un cuestionario aplicado a 25 alumnos de distintos grupos de la carrera de Metal Mecánica, el Test que se utilizó para determinar el tipo de motivación que caracteriza a los estudiantes del Nivel Superior en la Universidad Tecnológica de la Costa Grande de Guerrero, fue el llamado Test para identificar la motivación extrínseca en los alumnos y alumnas extraído del Blog Escolar de la siguiente dirección: <http://www-motivacionescolar.blogspot.mx/2011/02/test-para-identificar-la-motivacion.html>

El propósito de dicho Test es conocer la importancia y las diferentes teorías sobre la motivación escolar y con ello llevarlo al campo de aplicación que es el aula, para que mediante la aplicación del Test conozcamos el nivel de motivación en los alumnos y los posibles factores que afectan y así mismo benefician en el proceso de enseñan-

32 ▲ za-aprendizaje. La aplicación del Test consistió en que el alumno señalara en cada frase contenida en V (verdadero), ¿? Dudoso y F (falso) con una X para de esta manera determinar el nivel de motivación de los alumnos de este Nivel Superior.

En la segunda prueba o muestra aplicada se determinó observar a 3 grupos de 20 alumnos dentro del contexto real de sus clases con el fin de determinar y analizar los niveles o escalas de disposición para lograr un aprendizaje autodirigido en los alumnos del Nivel Superior de la Universidad Tecnológica de la Costa Grande de Guerrero (ver tabla 1).

La muestra de Motivación Extrínseca aplicada en la misma Institución pero distintos estudiantes, estuvo constituida por 25 alumnos dentro de los cuales participaron 3 mujeres y 22 hombres, en la que la puntuación más alta fue para la alumna Emily Alondra Melchor Mendiola de la edad de 18 años, encontrándose en nivel bajo Torres Lito Doroteo de la edad de 18 años y para el resto de estudiantes resultaron en nivel medio (ver gráfica 1).

RESULTADOS

En general se encontró que predominó la motivación alta en el grupos de primer cuatrimestre de la carrera de Metal Mecánica de la Universidad Tecnológica de la Costa Grande de Guerrero, ubicada en la ciudad de Petatlán, Región Costa Grande; resultando que una mujer y 14 hombres con motivación alta, por lo que 2 mujeres y 8 hombres obtuvieron la motivación media, por lo que dentro del rango general se alcanzó con una mujer 50 puntos, etiquetada como activa, comprometida en su realización de tareas y reflexión antes de la toma de decisiones, sea el contexto que sea.

Con respecto a la 2da., muestra de Autodirección de Aprendizaje el grupo 1° B es el que re-

sultó como aprendizaje autodirigido, autónomo y crítico en el proceso de enseñanza-aprendizaje, está comprobado que la capacidad de Autodirección influye directamente en que el individuo logre controlar el entorno personal, familiar y laboral, lo que equivale a logran un alto desempeño en todos los ámbitos. Es necesario resaltar que para moderar el aprendizaje debemos de partir de 3 interrogantes, qué aprender, cómo y cuándo aprender; para ello se requiere realmente un al aprendiz autodirigido que como lo llama Cárdenas (2010), su pensamiento es crítico, esto es, disposición de cambiar de opinión ante una razón válida, o sea, el estar dispuesto a adoptar otra idea cuando se descubre que es mejor que la propia (Válek, M., 2011).

Contextualizando al estudiante con puntaje de 17 en la suma total, se encontró que además su tutor de clase lo ha canalizado a Área de Psicopedagogía para que reciba platicas con especialistas, derivado de que presenta dificultades, porque argumenta no contar con nivel básico de conocimientos, los profesores lo han motivado a prepararse profesional y emocionalmente para que logre adaptarse y regularizarse de la mejor forma, incluso lo impulsan para que pueda fortalecer su plan de vida en torno a la educación, motivándolo también a doblar esfuerzos escolares para mayor desenvolvimiento en el ámbito organizacional.

En cuanto a la segunda muestra o prueba “Escala de Disposición para el Aprendizaje autodirigido adaptación de Narváez, 2003”; fue aplicado a 3 grupos de 20 alumnos para determinar los niveles o escalas de disposición dentro del aprendizaje autodirigido (ver gráfica 2).

Tabla 1. Cuestionario de evaluación de la motivación extrínseca.

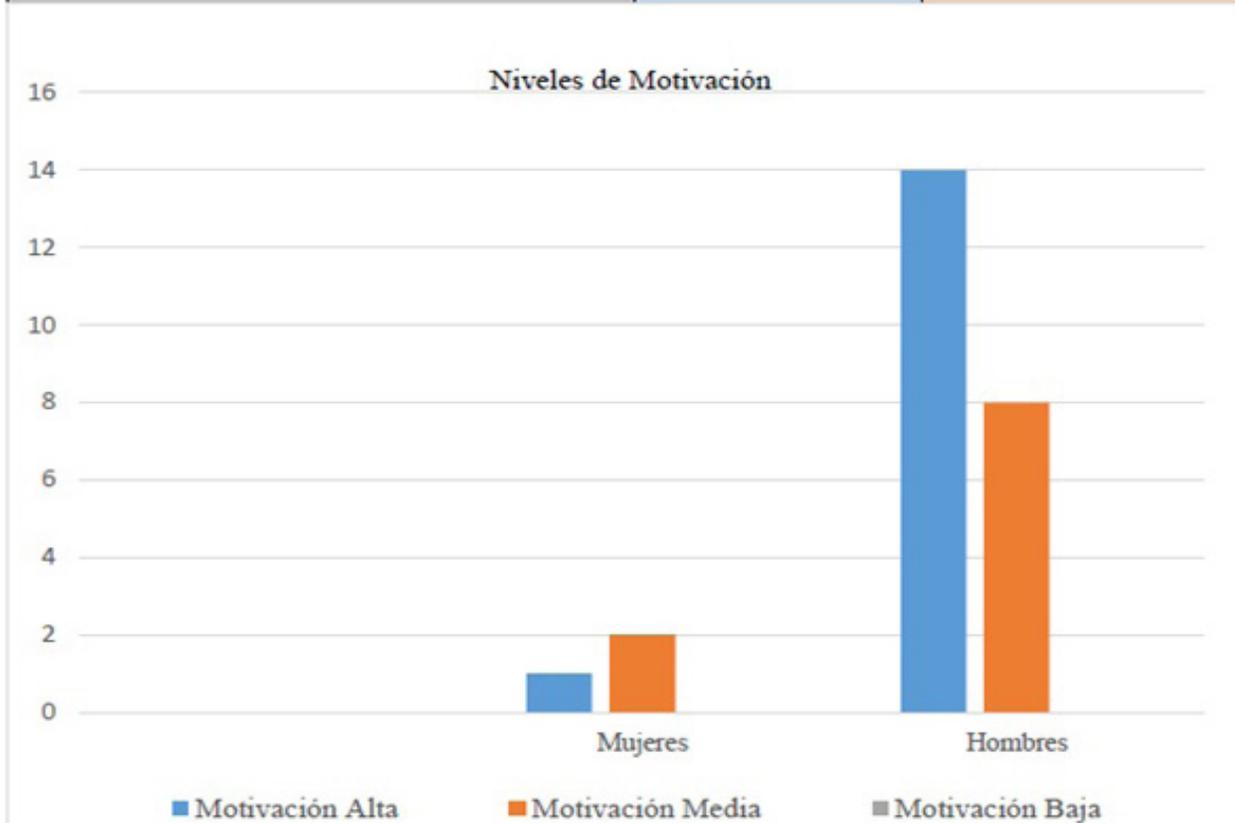
No.	Nombre	Edad	Sexo	Pregunta o Reactivo	Puntuación total por alumno
1	Melchor Mendiola Emily Alondra	18	M	25	50
2	Pantaleón González David	18	H	25	28
3	Arzate Ramírez José Enrique	18	H	25	24
4	Castro Soberanis Tania Gisel	18	M	25	23
5	Mondragón Mejía Estefanía	19	M	25	24
6	Pérez Gamiño José Benito	18	H	25	36
7	De Jesús Leyva José Ángel	18	H	25	24
8	Martínez Maciel Rafael	18	H	25	31
9	Valdovinos Mercado Luis Alberto	18	H	25	40
10	García Muñoz Jorge Luis	18	H	25	34
11	Torres Lito Doroteo	18	H	25	17
12	Ramírez Lanche Alejandro	18	H	25	37
13	Díaz Valle Mario Alfonso	19	H	25	20
14	Carne Pastor Uriel	19	H	25	36
15	Pérez Sánchez Andrés	18	H	25	20
16	Salgado Pineda Oscar Esteban	19	H	25	22
17	Ávila Fuentes Julio César	18	H	25	44
18	Rendón Bello Félix Raúl	19	H	25	30
19	Villanueva González Carlos Eduardo	20	H	25	34
20	De la Cruz Olmedo Imer Leodan	18	H	25	38
21	Lacunza Suategui Kevin	19	H	25	41
22	Nava Sánchez Noe Eduardo	18	H	25	35
23	Romero Reynoso Patricio	18	H	25	31
24	Granados González Marco Antonio	19	H	25	45
25	Gil Moreno Rubén	19	H	25	28

La Tabla 1, muestra aplicación de Test, puntuación total tomando en cuenta siguientes reglas: Cruz en la casilla izquierda 0 puntos, cruz en la casilla central 1 punto y cruz en la casilla derecha 2 puntos; por lo que en su totalidad debió dar los niveles de motivación bajo el puntaje siguiente: Motivación alta entre 29 y 50 puntos, motivación media entre 14 y 29 puntos y motivación baja menos de 14 puntos (ver gráfica 1). Como referencia se hará alusión a los alumnos que respondieron el Test, ellos provienen de las regiones del estado de Guerrero, de la región de donde más provienen es Región Montaña y Costa Chica, de las cuales se vive en algunos casos en extrema pobreza, donde los papás trabajan en

- 34 ▲ el campo (hablando de la mamá y papá) por lo cual estos alumnos se sienten aislados, porque están a distancias desde cerca de 8 horas de sus padres, motivo que los arraiga a sentirse desamorados, desprotegidos y lejos de la familia, por lo cual presentan problemas familiares, falta de comunicación, problemas de adicción, problemas de autoestima, entre otros factores.

Gráfica 1. Cuestionario de evaluación de la motivación extrínseca.

Niveles de Motivación	Mujeres	Hombres
Motivación Alta	1	14
Motivación Media	2	8
Motivación Baja	0	0



Niveles de motivación:

Motivación alta: entre 29 y 50 puntos

Motivación media: entre 14 y 29 puntos

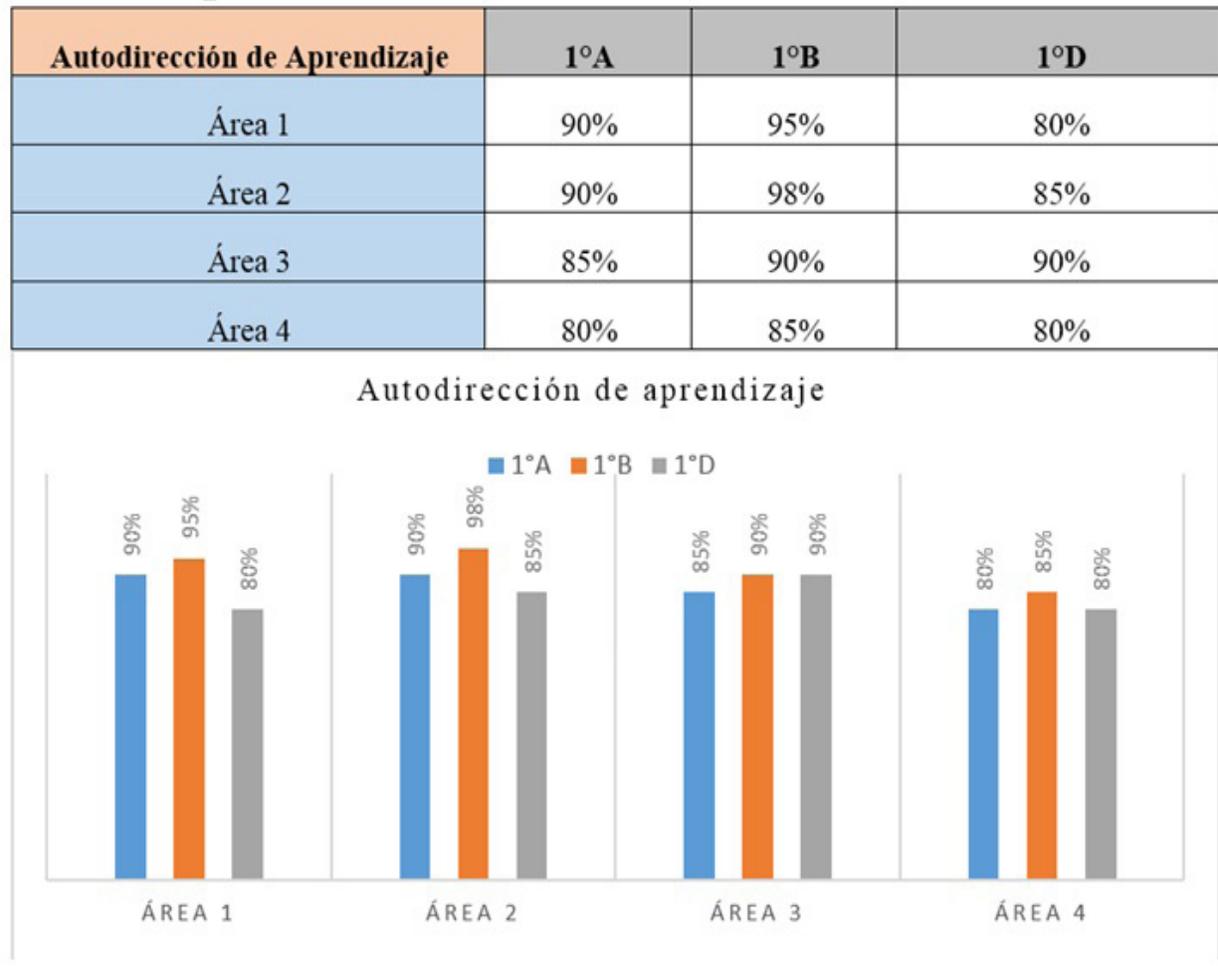
Motivación baja: menos de 14 puntos

La gráfica 1, presenta la importancia de mantener un equilibrio interno que logra la tranquilidad en el alumno, sabemos que este tipo de motivación es la que influye que es el caso de externa o extrínseca, porque va de la mano con la interna, ya que mueve al alumno a actuar de manera activa en diversos contextos donde se encuentre y de antemano debe cuidar su conducta.

En cuanto al 2do., instrumento que se aplicó fue el de disposición para el aprendizaje autodirigido

que consiste en una prueba o muestra descrita a continuación fue adaptada de Narváez (2003), que consiste en una escala que incluye cuatro factores o áreas a partir de los cuales es posible reconocer actitudes y características de personalidad que pueden relacionarse con la tendencia hacia la autodirección del aprendizaje e identificar al mismo tiempo estilos o modelos de aprendizaje, los cuales se aplicaron a 3 grupos con 20 alumnos cada uno, a continuación se detalla:

Gráfica 2. Aprendizaje dirigido en alumnos de la Universidad Tecnológica de la Costa Grande de Guerrero.



- Área 1.** Sentido de autoeficacia e innovación para el aprendizaje
- Área 2.** Amor y responsabilidad hacia el aprendizaje
- Área 3.** Capacidad para fijarse metas
- Área 4.** Iniciativa e independencia para el aprendizaje

En la gráfica 2, se encontró que dentro del **Área 1**, el grupo de 1ero. A obtuvo un 90% dentro del rango alto, del que se refleja un nivel medio en el ámbito de autoaprendizaje, es decir logra un aprendizaje autónomo, crítico y analítico; por lo que el grupo 1° B en ciertos casos desarrolla distintas habilidades, destrezas y conocimientos para aprender algo distinto tratando de llegar a un aprendizaje optimo, es decir un porcentaje de 95% y el 1° D con un porcentaje de 80% que equivale a seguir buscando el desarrollo de habilidades para aprender.

Área 1, el grupo de 1°A obtuvo un 90% dentro del rango alto, del que se refleja un nivel medio

36 ▲ en el ámbito de autoaprendizaje, es decir logra un aprendizaje autónomo, crítico y analítico; por lo que el grupo 1° B en ciertos casos desarrolla distintas habilidades, destrezas y conocimientos para aprender algo distinto tratando de llegar a un aprendizaje óptimo, es decir un porcentaje de 95% y el 1° D con un porcentaje de 80% que equivale a seguir buscando el desarrollo de habilidades para aprender.

En el Área 2, el grupo 1° A, se identificó con mayor responsabilidad para atender las distintas actividades e incluso se involucran en fase intermedia obteniendo un 90%; el grupo B se clasifica como alto rendimiento, involucrándose completamente en la investigación y muestran interés por aprender dando como resultado un 98% y por lo contrario el grupo 1° D resulta un poco menos comprometido para aprender a pesar de que en algunos casos hay interés por aprender, cuyo porcentaje es de 85%.

En el Área 3 el grupo 1° A obtuvo un puntaje de 85% debido a que las metas no las tienen completamente definidas en el ámbito del aprendizaje; en caso del grupo 1° B porque obtuvieron un 90% debido a que disfrutas en ciertos casos el aprendizaje a nivel metas y los problemas los enfrentan dejándolos como obstáculos, de lo contrario el grupo 1° D obtuvo un porcentaje alcanzado de 90% a la par del grupo anterior, sin embargo se identifican parte de sus metas de aprendizaje.

Finalmente en el Área 4 en cuanto al grupo de 1° A se encontró que existe búsqueda de herramientas por aprender, aunque sus habilidades lectoras son básicas obteniendo un porcentaje 80%; donde el grupo 1° B obtuvo un 85% en comprensión lectora a pesar de que dominan habilidades para realizar proyectos y finalmente el grupo 1° D con un porcentaje de 80% con respecto a lectura porque no interpretan con facilidad un texto corto.

CONCLUSIONES

La motivación representa un aspecto importante para el aprendizaje de cualquier individuo, la cual tiene el propósito de lograr en el alumno el mayor interés por sus actividades a través de la recompensa o el castigo, investigación que se puede obtener mediante la observación en la conducta del hombre por medio de un método cuantitativo o cualitativo (Mendoza, E. 2008).

En el proceso educativo intervienen el principal motor de aprendizaje que es la motivación del alumno para dominar sus conocimientos y ser capaz de desempeñarse a nivel organizacional, una vez que desarrolle sus competencias en el aula, podrá desarrollar sus habilidades gerenciales a nivel organizacional.

De acuerdo a los investigadores empresariales, en la gestión de calidad a nivel organizacional se requieren mecanismos gerenciales así como modelos de gestión y sistemas integrales que se reflejen en el desarrollo del individuo (Reyes, 2018).

Sin duda el aprendizaje en estudiantes de Educación Superior es autodirigido, en la medida que avanza y hace suyos los conocimientos adquiridos al desempeñarse para aprender algo distinto, esto determina sus metas, encaminándose a conseguir lo que está buscando y afrontando las dificultades, con ello se afirma que la motivación es el motor que mueve al estudiante, recordemos que este factor no se está trabajando en las instituciones, por ello la importancia del estudio, dentro del cual preguntamos ¿Verdaderamente nos estamos preocupando de lo que se está formando y enviando a las empresas?

- Aguilar Hernández, L. (2011). *El desarrollo de los estudios sobre organización escolar en el contexto español: ¿integración o apertura?* México: Revista de Educación.
- Bañuelos Márquez, Ana María. (2006). *Motivación escolar: estudio de variables afectivas*. México: Red Perfiles Educativos.
- Cázares González, Yolanda. (2008). *La autodirección, la persona autodirigida y sus componentes: definiciones conceptuales*. Editorial Digital Tecnológico de Monterrey.
- González, M. (2009). *La motivación en el proceso de enseñanza aprendizaje*. Cuba: Editorial Universitaria.
- Heredia, Y. y Sánchez, A. L. (2012). *Teorías del Aprendizaje en el Contexto Educativo*, Monterrey, México: Editorial Digital Tecnológico de Monterrey.
- Mendoza, E. (2008). *La motivación*. México: El Cid Editor.
- Maldonado García, Miguel Ángel. (2010). *Currículo con enfoque de competencias*. Colombia: Eco Ediciones.
- Narvárez Rivero, Miryam. (2003). *Tiempo de Educar*. México: Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.
- Reyes, J. (2018). *La gestión de la responsabilidad social empresarial*. México: El Economista.
- SEP. (2011). *Acuerdo Número 592 por el que establece la articulación de la Educación*. Distrito Federal, México.
- Válek, M. (2011). *La motivación profesional en los estudiantes de formación especializada*. Cuba: Instituto Pedagógico, Latinoamericano y Caribeño.
- Valenzuela, J. R. y Flores, M. (2012). *Fundamentos de investigación educativa*.
- Volumen 2 y 3Capítulo 6. Monterrey, México: Editorial Digital Tecnológico de Monterrey.

▼ PROPUESTA METODOLÓGICA EN LA MEDICIÓN DE LOS NIVELES DE MADUREZ DE LOS SIETE PRINCIPIOS DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES.

Ponencia 1:

-Un enfoque de normalización internacional ISO 26000:2010-.

Autores.

Dr. Roberto Javier Gamboa Santiago (a) Mtra. Mónica Mondelo Villaseñor (b), Mtra. Juana Beatriz Ortiz Cié-nega (b).

Datos generales de los autores.

(a) División de Ciencias Económicas y Administrativas, Campus Guanajuato, Universidad de Guanajuato, rgamboa@ugto.mx. Tel. (473) 735-2901 ext.2622.

(b) Escuela de Nivel Medio Superior de León, Universidad de Guanajuato, m.mondelo@ugto.mx, mmondelo_epl@hotmail.com, jb.ortiz@ugto.mx. Tel. (477) 712-9719 ext.3720.

Mesa 3: Aplicación de la Norma ISO 26000.

Resumen

Las organizaciones a nivel mundial y sus partes interesadas son más conscientes de un comportamiento socialmente responsable. Existe una preocupación global porque las empresas respeten las dimensiones sociales y medioambientales, por lo que la Organización Internacional de Normalización (ISO) emprendió el desarrollo de la norma internacional ISO 26000:2010 guía sobre responsabilidad social, con el objetivo de fomentar el valor humano dentro de la organización, considerando la diversidad cultural, los derechos humanos, la práctica de negocios justa, el ambiente y el desarrollo socioeconómico.

El objetivo es desarrollar una metodología aplicable a cualquier organización que proporcione directrices para evaluar los niveles de madurez de los siete principios de la norma evaluando la integración, implementación y promoción de un comportamiento socialmente responsable en toda la organización y su esfera de influencia.

El marco teórico se encuentra dado en los fundamentos, modelo, términos y definiciones y principios de responsabilidad social del protocolo de la ISO.

En el método se enmarcaron las fases para lograr los elementos de entrada que contienen descripción de los niveles de madurez, cuestionarios para la auto-evaluación inicial y exhaustiva, carta radar, priorización de oportunidades de mejora; las entradas que contienen los resultados de las autoevaluaciones y la matriz de nivel de madurez y los resultados o salidas que son las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Se cumplió con el propósito de la investigación obteniendo un sistema de medición para cada uno de los siete principios de responsabilidad social contemplados en la norma y se estableció una propuesta metodológica.

Palabras clave: Responsabilidad social, principios, gestión, organización.

Summary.

Organizations worldwide and their stakeholders are more aware of socially responsible behavior. There is a global concern because companies respect the social and environmental dimensions, so the International Organization for Standardization (ISO) undertook the development of the international standard ISO 26000:2010 guide on social responsibility, with the aim of promoting human value within of the organization, considering cultural diversity, human rights, fair business practice, the environment and socio-economic development.

The objective is to develop a methodology applicable to any organization that provides guidelines to assess the maturity levels of the seven principles of the standard, evaluating the integration, implementation and promotion of socially responsible behavior throughout the organization and its sphere of influence.

The theoretical framework is based on the foundations, model, terms and definitions and principles of social responsibility of the ISO protocol.

In the method the phases were framed to achieve the input elements that contain a description of the maturity levels, questionnaires for the initial and exhaustive self-evaluation, radar chart, prioritization of opportunities for improvement; the entries that contain the results of the self-evaluations and the matrix of maturity level and the results or outputs that are the conclusions and recommendations of the studies.

The purpose of the research was met by obtaining a measurement system for each of the seven principles of social responsibility contemplated in the standard and a methodological proposal was established.

Key words: Social responsibility, principles, management, organization.

Introducción.

El propósito de la responsabilidad social es contribuir al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad.

Las organizaciones son objeto de un seguimiento cada vez mayor por parte de sus diversas partes interesadas, incluyendo clientes ó consumidores, trabajadores, sus sindicatos, miembros de la comunidad, organizaciones no gubernamentales, estudiantes, financiadores, donantes, inversores, empresas y otras entidades.

No todas las partes de esta metodología de evaluación son igualmente útiles para todo tipo de organización, es responsabilidad de cada organización identificar lo que es pertinente y aplicable en su caso, mediante sus propias consideraciones y el debate con las partes interesadas.

Esta metodología está dirigida a la alta dirección, proporcionando directrices para la autoevaluación de los siete principios sobre responsabilidad social derivados de la norma ISO 26000:2010. La intención de esta investigación es proporcionar a la alta dirección las directrices necesarias para facilitar la autoevaluación de la organización y conocer en qué nivel de madurez es socialmente responsable.

Esta metodología se basa en los principios de responsabilidad social de la guía ISO 26000:2010.

Los principios de gestión de la responsabilidad social son:

- a) Rendición de cuentas.
- b) Transparencia.
- c) Comportamiento ético.
- d) Respeto por los intereses de las partes interesadas.
- e) Respeto a la ley.

- 40
- ▲ f) Respeto por la normativa internacional de comportamiento.
 - ▼ g) Respeto por los derechos humanos.

Trabajar con responsabilidad social tiene que ver con adoptar un enfoque integral para gestionar los procesos y actividades e impactos de una organización con su entorno. El alcance de la propuesta de estudio está dado por los siete principios de gestión de la responsabilidad social de ISO 26000:2010.

Gráfica No. 1 Principios de responsabilidad social.



Fuente: ISO 26000:2010.

La ISO 26000 de Responsabilidad Social es una Norma internacional diseñada para que las organizaciones la puedan utilizar en base a un consenso de expertos representantes de los principales grupos de interés con el objetivo de fomentar la aplicación de mejores prácticas de la responsabilidad social.

La Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que:

- Contribuya al desarrollo, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
- Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas;
- Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y
- Esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

Como resultado se obtuvo un cuestionario para evaluar cada principio sobre la responsabilidad social con el cual se obtienen un mapa radar y esto posibilita evaluar el nivel de madurez en el que se encuentra la organización.

Objeto y campo de aplicación (alcance):

Esta metodología de ISO 26000:2010 guía sobre responsabilidad social ofrece orientación a todo tipo de organización, con independencia de su tamaño ó ubicación sobre:

1. Conceptos, términos y definiciones relacionados con la responsabilidad social.
2. Principios y prácticas relacionados con la responsabilidad social.
3. Materias fundamentales y temas relacionados con la responsabilidad social.
4. Integración, implementación y promoción de un comportamiento socialmente responsable en toda la organización y su esfera de influencia.
5. Identificación e involucramiento de las partes interesadas.

Beneficios de la responsabilidad social en las organizaciones:

Al abarcar temas e integrarlos, sobre responsabilidad social en sus decisiones y actividades, una organización puede obtener algunos beneficios importantes, tales como:

1. Impulsar una toma de decisiones más fundamentada con base a un mejor entendimiento de las expectativas de la sociedad.
2. Mejorar sus prácticas de gestión de riesgos.
3. Aumentar la reputación de la organización y fomentar una mayor confianza pública.
4. Mejorar la relación de la organización con sus partes interesadas.
5. Aumentar la lealtad y moral de los empleados.
6. Obtener ahorros asociados al aumento de la productividad y eficiencia de los recursos, a la disminución del consumo de energía y agua, a la

reducción de la producción de desechos, a la recuperación de sobre productos valiosos y al aumento de la disponibilidad de materias primas.

7. Aumentar la confiabilidad y equidad de las transacciones a través de la participación política responsable, la competencia justa y la ausencia de corrupción.
8. Prevenir o reducir los conflictos potenciales con los consumidores sobre productos ó servicios.
9. Contribuir a la viabilidad a largo plazo de la organización mediante el fomento de la sostenibilidad de los recursos naturales y los servicios medioambientales.
10. Contribuir al bienestar público y a fortalecer la sociedad civil y las instituciones.

Objetivo.

El propósito general de la investigación es desarrollar una metodología aplicable a cualquier organización que proporcione directrices para evaluar los niveles de madurez de los siete principios de la norma internacional ISO 26000:2010 guía sobre responsabilidad social evaluando la integración, implementación y promoción de un comportamiento socialmente responsable en toda la organización y su esfera de influencia.

Métodos.

El marco teórico conceptual y referencial en que se basó la investigación se encuentra establecido en los fundamentos, modelo, términos y definiciones y principios de responsabilidad social de la norma ISO 26000:2010.

Marco teórico conceptual de los siete principios de gestión de la responsabilidad social:

1. Rendición de cuentas. Una organización *debería* ser responsable de sus impactos en la sociedad y el medio ambiente.
2. Transparencia. Una organización *debería* ser transparente en aquellas de sus decisiones y actividades que impactan en la sociedad y el medio ambiente.
3. Comportamiento ético. Una organización *debería* tener un comportamiento ético en todo momento.
4. Respeto por los intereses de las partes interesadas. Una organización *debería* respetar, considerar y responder a los intereses de sus partes interesadas.
5. Respeto a la ley. Una organización *debería* aceptar y respetar el estado de derecho.
6. Respeto por la normativa internacional de comportamiento. Una organización *debería* respetar las normas internacionales de comportamiento, a la vez que acata el principio de respeto por el estado de derecho.
7. Respeto por los derechos humanos. Una organización *debería* respetar y reconocer tanto la importancia como la universalidad de los derechos humanos.

El método que se siguió en la investigación, se enmarcaron en los siguientes pasos:

Tabla No.1 Método de investigación.

Etapas o fases:	Actividades o tareas:
Pasos en la auto-evaluación para lograr los elementos de entrada.	Descripción de los niveles de madurez.
	Cuestionario para la auto-evaluación inicial.
	Cuestionario para la auto-evaluación exhaustiva.
	Diagrama o carta RADAR.
	Oportunidad de mejora –priorización-.
Entrada.	Resultados de la auto-evaluación inicial.
	Resultados de la auto-evaluación exhaustiva.
	Matriz de nivel de madurez auto-evaluación inicial y exhaustiva
Resultados (salida).	Conclusiones.

Fuente: Elaboración propia (2017).

Términos y definiciones relacionados con la responsabilidad social.

Ambiente de trabajo. Conjunto de condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo.

Comportamiento ético. Comportamiento que es coherente con los principios de buena conducta generalmente aceptados en el contexto de una situación determinada, y que es coherente con la normativa internacional de comportamiento.

Desarrollo sostenible. Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de

las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

Esfera de influencia. Área a través de la cual una organización tiene la capacidad de afectar las decisiones o actividades de personas u organizaciones.

Iniciativa de responsabilidad social. -Organización, programa o actividad dedicada expresamente a cumplir un objetivo particular relacionado con la responsabilidad social.

Medioambiente. Entorno natural en el cual opera una organización, incluyendo el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, las personas y sus interrelaciones.

Normativa internacional de comportamiento. Expectativas de comportamiento organizacional socialmente responsable derivadas de la ley internacional consuetudinaria, principios ampliamente aceptados de la ley internacional o acuerdos intergubernamentales (como tratados y convenciones) reconocidos de manera universal o casi universal.

Organización. Conjunto de personas e instalaciones con una disposición de responsabilidades, autoridades y relaciones. (ISO 9000:2015 Sistema de gestión de la calidad – Fundamentos y vocabulario). Ejemplo: Compañías, corporaciones, firmas, empresa, institución, institución de beneficencia, empresa unipersonal, asociación, o parte o una combinación de las anteriores.

Parte interesada. Individuo ó grupo que tiene un interés en el desempeño o los resultados de una organización en términos de responsabilidad social. Ejemplo: clientes, propietarios, personal de una organización, proveedores, banqueros, sindicatos, socios o la sociedad.

Principio. Base fundamental para la toma de decisiones o el comportamiento.

Rendición de cuentas. Responsabilidad de una organización por sus decisiones y acciones, y la condición de ofrecer respuestas a sus órganos de gobierno, autoridades legales y, más ampliamente, sus otras partes interesadas respecto a estas decisiones y acciones.

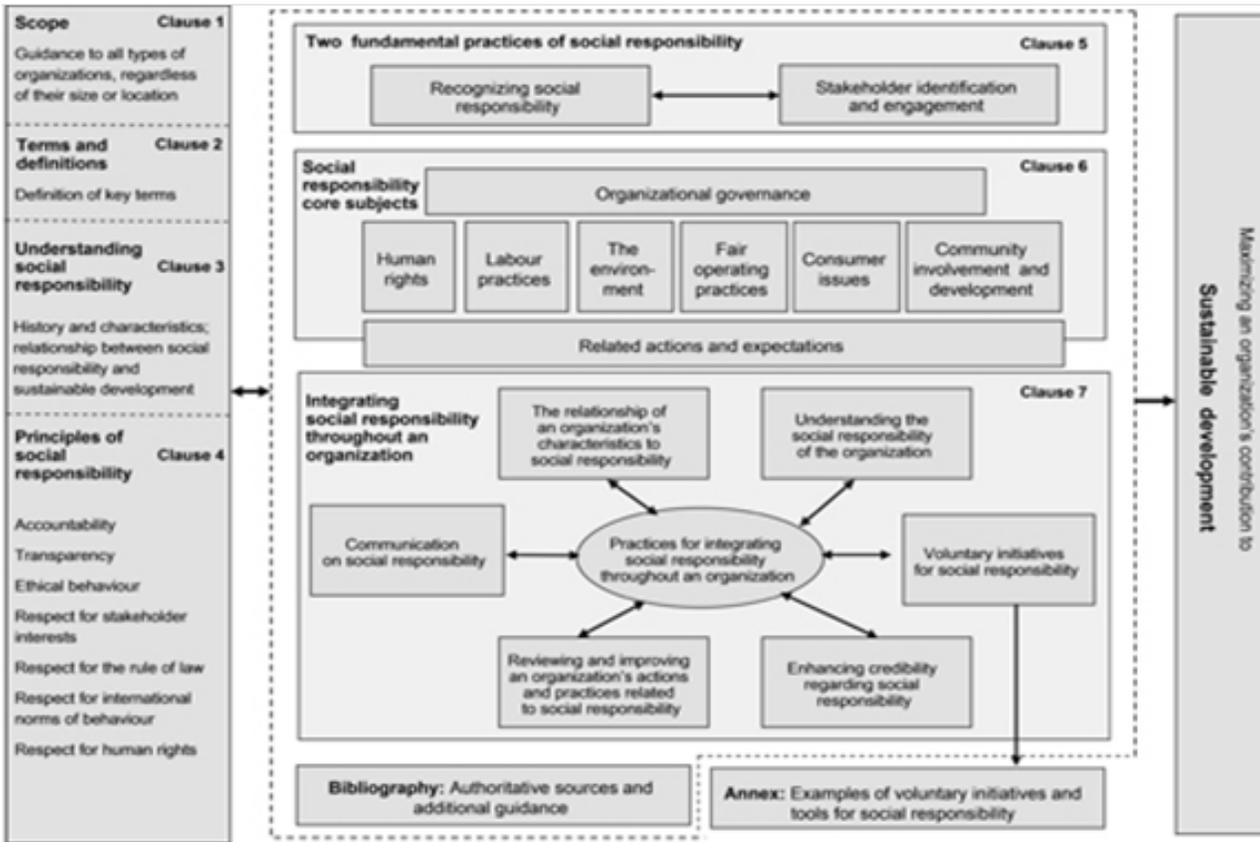
Responsabilidad social. Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que:

- Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad.
- Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas.
- Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento, y
- Esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

Sustentabilidad. Preservación del equilibrio ecológico, protección del ambiente y aprovechamiento de recursos naturales, para mejorar la calidad de vida y la productividad de las personas, sin comprometer la satisfacción de las necesidades de las generaciones futuras.

Transparencia. Apertura en cuanto a las decisiones y actividades que afectan a la sociedad y al medioambiente, y voluntad de comunicar los mismos de manera clara, exacta y completa.

Figura No. 2. Modelo de responsabilidad social de ISO 26000:2010.



Fuente: ISO 26000:2010.

Resultados.

Descripción de los niveles de madurez.

Antes de dar respuestas al cuestionario de autoevaluación, se debe de familiarizar con las descripciones de los siete principios y los niveles de madurez, posteriormente proseguir a responder el cuestionario seleccionando el nivel de madurez correspondiente a cada caso. Cuando haya niveles de madurez adyacentes que parezcan igualmente apropiados se deberá asignar una puntuación media. En seguida se procederá a elaborar el mapa radar, como resultado se obtendrá el nivel de madurez de los principios de responsabilidad social. Con esta metodología se pretende ayudar a las organizaciones a contribuir al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad.

Tabla No. 2. Descripción de los niveles de madurez de los principios de responsabilidad social:

Nivel	Descripción
1	<p>No/no es cierto, ocurre en un 0%, la práctica no se encuentra o no ha comenzado todavía, no ocurre nada.</p> <p>No hay evidencia de implementación.</p> <p>No hay un enfoque sistemático evidente, no hay objetivos reales.</p> <p>No hay mediciones, los resultados son pobres o impredecibles.</p> <p>Se tratan inadecuadamente las necesidades de las partes interesadas.</p> <p>Tal vez algunas buenas ideas, pero no han progresado más allá de la etapa buenos propósitos.</p>
2	<p>Relativamente cierto, ocurre en un 25% aproximadamente, la práctica sólo se ve en algunas áreas de la organización.</p> <p>Evidencia de implementación disponible.</p> <p>Enfoque reactivo, principalmente para corregir problemas.</p> <p>Poca evidencia de un enfoque hacia acciones correctivas.</p> <p>Información o comprensión limitada sobre las mejoras requeridas, pocos objetivos, algunos buenos resultados disponibles.</p> <p>La satisfacción del cliente se tiene en encuentra razonablemente, pero se progresa poco en la satisfacción de otras partes interesadas.</p> <p>Algún reconocimiento del enfoque hacia procesos, evidencias leves de que ocurre algo realmente útil.</p> <p>Revisiones o evaluaciones ocasionales que producen algunas mejoras y progresos.</p>
3	<p>Parcialmente cierto en un 50% aproximadamente, la práctica se encuentra comúnmente, pero no en la mayoría de la organización.</p> <p>La evidencia de mejora es visible.</p> <p>Es evidente el enfoque basado en procesos, es más proactivo que reactivo.</p> <p>Determinar las causas raíz con algunas buenas acciones correctivas y mejora sistemáticas.</p> <p>Información disponible sobre objetivos y desempeño en relación con estos objetivos, algunas tendencias de mejora.</p> <p>Generalmente se tiene en cuenta la satisfacción de las partes interesadas.</p> <p>Evidencia de que el tema es tratado con un éxito moderado, con algunas revisiones y acciones fijadas como meta.</p> <p>Evidencias esporádicas de claras mejoras o progresos, aunque todavía hay muchas preocupaciones acerca de que el tema no se aborde completamente.</p>

4

Cierto en la mayor parte, ocurre en un 75 % aproximadamente la práctica es muy típica, con algunas excepciones.

Está bien establecido en el sistema un enfoque basado en procesos interrelacionados.

El proceso de mejora continua está bien implantado dentro de la organización y con los proveedores clave.

Resultados coherentemente buenos y se mantienen tendencias de mejora, hay evidencia clara de que el tema se trata adecuadamente.

La satisfacción de las partes interesadas se tiene en cuenta en su mayor parte.

Proactivo en donde es apropiado, las acciones correctivas evidencian que se ha detenido las recurrencias, y son claramente evidentes las acciones preventivas/evaluaciones de riesgos.

Revisiones regulares y de rutina con claras mejoras y progresos, algunas inquietudes por que los temas no estén tratando en su totalidad.

Evidencia de mejora mantenida, en un período amplio durante al menos un año.

5

Si, cierto en todas partes, ocurre en el 100% o casi. La práctica se despliega en toda la organización, casi sin excepciones.

Reconocido como el mejor de su clase, está bien situado en relación con los de su clase, proceso de mejora e información fuertemente integrado (desde el usuario final en el mercado y en toda la cadena de suministro).

El mejor en su clase en todos los resultados demostrados fácilmente, un negocio sostenible asegurado, todas las partes interesadas satisfechas.

Organización próspera, ágil e innovadora, que aprende. Todos los enfoques pertinentes, con éxito y tratado por completo en todas las áreas y en todos los aspectos.

Excelente modelo a seguir. Es difícil concebir una mejora significativa, pero se realizan revisiones regulares.

Evidencia de mejora mantenida en un período amplio durante, al menos tres años.

Fuente: ISO 10014:2002.

Tabla No. 3. Cuestionarios para la autoevaluación de los principios de responsabilidad social.

<i>Rendición de cuentas.</i> La organización...	Nivel de madurez	Media
1.¿Comunica tanto interna como externamente las actividades que realiza?		
2.¿Realiza informes de impacto social y/o ambientales y los revisa periódicamente?		
3.¿Discute el impacto de sus actividades con las partes interesadas?		
4.¿Cumple con la obligación del pago de impuesto?		
5.¿Conoce, evalúa y monitorea el impacto ambiental de sus productos o servicios sobre la comunidad donde opera?		
6.¿Identifica y monitorea los temas de responsabilidad social junto con sus grupos de interés?		
7.¿Conoce, entiende y atiende oportunamente las necesidades e inquietudes de sus grupos de relación con el ambiente ético y de responsabilidad social?		
8.¿Se abstiene de ofrecer y participar el pago, comisiones y compensaciones extralegales al gobierno, que le permita observar ventajas competitivas para el negocio?		
9.¿Establece un proceso externo para evaluar el impacto de sus estrategias de involucramiento con la comunidad?		

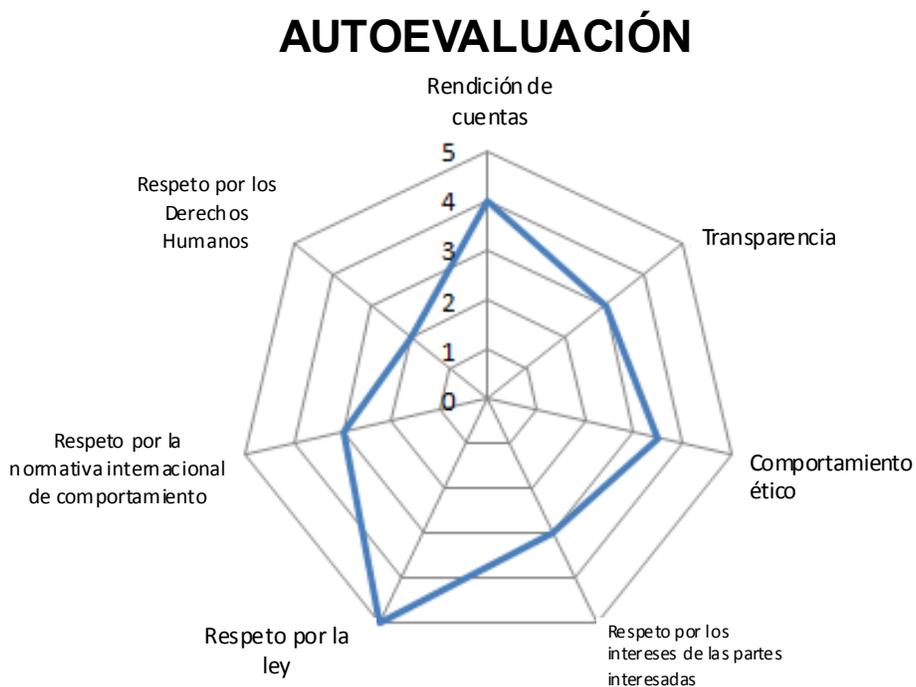
<i>Transparencia.</i> La organización...	Nivel de madurez	Media
1.¿Cuenta con una misión, visión y objetivos claramente establecidos?		
2.¿Cuenta con domicilio, teléfonos verificables?		
3.¿Presenta un informe anual de resultados y ejercicios de recursos?		
4.¿Es transparente ante la sociedad sobre su participación en campañas políticas – en caso de existir – permitiendo a sus partes interesadas acceder a información al respecto?		
5.¿Es accesible al personal, clientes, proveedores (partes interesadas) la información sobre la organización (objetivos estratégicos, información financiera, planes a futuro)?		
6.¿Mantiene al personal y colaboradores informados sobre los asuntos y cambios importantes que los afectan?		
7.¿Brinda a los clientes información clara sobre las características, forma de uso y riesgos de sus producto y servicios, indicando su impacto ambiental y su forma de disminuirlos?		
8.¿En la selección de proveedores toma en cuenta sus compromisos y acciones de responsabilidad social?		
<i>Comportamiento ético.</i> La organización...	Nivel de madurez	Media
1.¿Emplea prácticas de comercialización responsable que garanticen una competencia leal?		
2.¿Opera con prácticas de mercado honestas, transparentes y de colaboración con otras empresas y organismos de su sector?		
3.¿Prohíbe expresamente la utilización de prácticas ilegales para obtener ventajas comerciales?		
4.¿Mantiene políticas de trato justo en toda su cadena productiva conforme a estándares de mercado nacionales e internacionales?		
5.¿Considera la igualdad de trato en cuanto a género, condición social y origen étnico, dando las mismas oportunidades en la contratación, promoción, remuneración y división del trabajo?		
6.¿Cuenta con un área encargada de los asuntos ambientales reconocida en la estructura organizacional?		
7.¿Tiene programas para garantizar el consumo responsable de agua y energía en sus instalaciones y oficinas?		
8.¿Considera utilizar productos y/o tecnologías respetuosos del ambiente en su producción, servicios y labores administrativas?		
9.¿Destina una parte de su presupuesto anual a programas de bienestar ambiental, ya sean propios o externos?		
10.¿Cuenta con programas para garantizar el consumo responsable de agua y energía en sus instalaciones y oficinas?		
<i>Respeto por los intereses de las partes interesadas.</i> La organización...	Nivel de madurez	Media
1.¿Contribuye con el desarrollo social, ambiental y económico para la construcción de una sociedad sustentable de las comunidades en las que opera?		
2.¿Destina algún presupuesto o porcentaje de sus utilidades antes de impuestos a programas de interés público que contribuyan a la reducción de la desigualdad social o al desarrollo humano, social o económico de la comunidad?		
3.¿Promueve con acciones específicas la filantropía, acreedores, clientes e instituciones con los que se relaciona?		
4.¿Desarrolla con regularidad actividades sociales, culturales o deportivas en los que participan los trabajadores y sus familiares?		

5.¿Permite la participación de los empleados en la toma de decisiones?		
6.¿Cuenta con esquemas de autogestión		
7.¿Se consulta y toma en cuenta de manera regular las necesidades y comentarios de sus clientes, desarrollando productos y servicios innovadores en los que monitorea la calidad?		
8.¿Cuenta con un área responsable y especializada en atención al cliente?		
9.¿Posee estrategias para la selección y desarrollo de proveedores?		
<i>Respeto a la ley.</i> La organización...	Nivel de madurez	Media
1.¿Cumple todas las ordenanzas legales?		
2.¿Se encuentra legalmente constituida ante u notario públicos?		
3.¿Cuenta con un código de conducta publicado, que rige su desempeño interna y externamente?		
4.¿Cuenta con equipo, maquinaria y procesos que disminuyen el consumo de recursos, ahorro de energía y la generación de residuos?		
5.¿Promueve prácticas de ventas con criterios éticos-legales?		
6.¿Explica a sus empleados, su política en contra la corrupción, como garantiza su cumplimiento y las consecuencias de no respetarlas?		
<i>Respeto por la normativa internacional de comportamiento.</i> La organización...	Nivel de madurez	Media
1.¿Hace públicos sus valores, combate interna y externa prácticas de corrupción?		
2.¿Promueve e impulsa una competitividad responsable que armonice las metas y el éxito del negocio, contribuyendo al mismo tiempo al bienestar de la sociedad?		
3.¿Promueve condiciones laborales favorables para la calidad de vida, el desarrollo humano y profesional de toda su comunidad?		
4.¿Respeto el entorno del medioambiente en todos y cada uno de los procesos de operación y comercialización?		
5.¿Considera el desarrollo sustentable en su misión, visión y objetivos?		
6.¿Sigue códigos y estándares nacionales y/o internacionales para definir y actualizar sus políticas ambientales?		
7.¿No tolera actos de corrupción o conflictos de interés independientemente del cargo del trabajador?		
<i>Respeto por los derechos humanos.</i> La organización...	Nivel de madurez	Media
1.¿Garantiza condiciones justas y favorables en los salarios, liquidaciones y despidos de los trabajadores?		
2.¿Respeto el derechos de los trabajadores a negociar colectivamente en materia laboral y respeta su libertad de asociación?		
3.¿Ofrece a los trabajadores subcontratados los beneficios básicos de los que gozan los colaboradores regulares?		
4.¿Otorga prioridad a la relación de sus trabajadores con su familias como parte de su responsabilidad social?		
5.¿Los trabajadores reciben un trato equitativo sin ninguna distinción de raza o de sexo?		
6.¿Cuenta con una política de respeto mutuo entre trabajadores y vigila su cumplimiento?		
7.¿Respeto el derecho de sus trabajadores a negociar colectivamente y a ser miembros del sindicato de su elección?		
8.¿Incorpora la educación de sus trabajadores como elementos cruciales para la sustentabilidad de su negocio?		

9.¿Permite entre los trabajadores la exposición de opiniones acerca de las políticas y programas de trabajo?		
10.¿Vive esquemas de solidaridad, servicios y de respeto a la dignidad humana, a los derechos humanos y de liderazgo participativo?		
11.¿Elimina toda forma de discriminación en el empleo?		
12.¿Asegura el respeto por la dignidad humana en la producción, comercialización y publicidad de sus productos y/o servicios?		

Fuente: Elaboración propia, 2017.

Figura No. 3. Diagrama radar de los principios de responsabilidad social.



Fuente: Elaboración propia en base a ISO 10014:2002.

Tabla No. 4. Matriz de nivel de madurez - relación absoluta vs. porcentual-, radar.

Nivel de madurez	Descripción	Principios de gestión de responsabilidad social.							
No. Absolutos	No. Relativos	Rendición de cuentas	Transparencia	Comportamiento ético	Respeto por los intereses de las partes interesadas	Respeto a la ley	Respeto por la normatividad internacional de comportamiento	Respeto por los derechos humanos	
1	0%								
2	25%								
3	50%								
4	75%								
5	100%								

Fuente: Elaboración propia, en base a datos de las encuestas inicial, 2017.

Conclusiones.

Se cumplió con el objetivo del proyecto durante la investigación aplicada en cuanto a la ISO 26000:2010 responsabilidad social, obteniendo un cuestionario para cada uno de los siete principios sobre responsabilidad social contemplados en la ISO 26000:2010 y con ellos estableciendo una metodología a seguir para la evaluación de dichos principios. Aplicable por cualquier organización.

Una organización madura tiene un desempeño eficaz y eficiente y logra el éxito sostenido al hacer lo siguiente:

1. Comprender y satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas,

2. Realizar el seguimiento de los cambios en el entorno de la organización,
3. Identificar posibles áreas de mejora e innovación,
4. Gestionar sus procesos y sus recursos,
5. Demostrar confianza en las personas, guiándoles hacia una motivación, un compromiso y una participación mayores, y
6. Establecer relaciones mutuamente beneficiosas con los proveedores y otros aliados.

Las acciones de una organización socialmente responsable, pueden suponer una contribución significativa al desarrollo sostenible.

Bibliografía.

1. Instituto de Normalización y Certificación. “NMX-R-025-SCFI-2009 Requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres”. México. IMNC.2010.
2. Instituto de Normalización y Certificación. “ISO 9004:2009 Gestión para el éxito sostenible de una organización – Enfoque de gestión de la calidad. México”. IMNC.2009.
3. Instituto de Normalización y Certificación. “ISO 10014:2006 Gestión de la calidad – Directrices para la obtención de beneficios financieros y económicos”. México. IMNC.2006.
4. Instituto de Normalización y Certificación. “NMX-SAST-004-IMNC-2004 Directrices para la implementación de un sistema de gestión de responsabilidad social”. México. IMNC.2005.
5. ISO Focus. “Social responsibility ISO 26000 tells it likes it is”. Vol. 2. No. 3. March 2011. ISSN 1729-8709. Ginebra, Suiza. ISO. 2011.
6. Secretarial Central of ISO. “ISO 26000:2010. Guidance on social responsibility”. Ginebra, Suiza. ISO. 2010.
7. Secretarial Central of ISO. “ISO 9000:2015. Sistema de gestión de la calidad – Fundamentos y vocabulario”. ISO. 2015

▼ RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO ESTRATEGIA DE COHESIÓN SOCIAL Y GESTIÓN DE CAPITAL INTELECTUAL EN LAS ORGANIZACIONES

Ponencia 3:

Cordova Ruiz, Zulema¹, Carrillo, Sósima² y Bravo Zanoguera, Loreto María³

¹ Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, México.

Zulema.cordova@uabc.edu.mx

² Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, México.

sosima@uabc.edu.mx

³ Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, México.

Loreto@uabc.edu.mx

Mesa 5: Responsabilidad social y On line

Resumen

Hoy en día las organizaciones enfrentan una serie de situaciones que se convierten en adversidades con las cuales deben aprender a salir adelante, independientemente de su tamaño y de la actividad a la que se dediquen, siendo varias las razones que esto lo originan, lo que las lleva a maximizar su esfuerzos de carácter administrativo para tratar de generar alternativas que les permitan contrarrestar los efectos causados por la competencia

y todos los drásticos cambios a nivel mundial en materia de negocios y comercio. Las estrategias que involucran la Responsabilidad Social deben surgir ya que son en muchos casos exigencias de los grupos de interés con los que interactúan. La investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo, no experimental y transeccional. El instrumento de medición que se desarrolló fue un cuestionario construido con una escala de Likert, el cual fue sometido a pruebas estadísticas para determinar su fiabilidad, obteniendo un Alpha de Cronbach de 0.780, mismo que fue aplicado a 25 PYMES ubicadas en Mexicali. Se analiza el papel que juega la RSE, con la finalidad de lograr elevar los niveles de competitividad y de cohesión social, mientras se implementa la gestión adecuada del capital intelectual dentro de la organización, destacando avances en el desarrollo de las competencias para la gestión del conocimiento y la implantación de procesos, pero no se está haciendo gestión desde la estructuración de políticas, planes, programas y proyectos, falta avanzar en la apropiación y uso de prácticas.

Palabras Clave: cohesión social, gestión de capital intelectual, responsabilidad social empresarial, RSE.

A b s t r a c t

Today organizations face a series of situations that turn into adversities with which they must learn to move forward, regardless of their size and the activity to which they are dedicated, being several the reasons that originate it, what the It leads to maximize its administrative efforts to try to generate alternatives that allow them to counteract the effects caused by competition and all the drastic changes worldwide in business and trade. The strategies that involve Social Responsibility must arise since they are in many cases demands from

the interest groups with which they interact. The research is quantitative, descriptive, non-experimental and transeccional. The measuring instrument that was developed was a questionnaire constructed with a Likert scale, which was subjected to statistical tests to determine its reliability, obtaining a Cronbach Alpha of 0.780, which was applied to 25 SMEs located in Mexicali. The role of CSR is analyzed, with the aim of raising the levels of competitiveness and social cohesion, while implementing the appropriate management of intellectual capital within the organization, highlighting advances in the development of competencies for the management of knowledge and the implementation of processes, but management is not being done from the structuring of policies, plans, programs and projects, there is a lack of progress in the appropriation and use of practices.

Keywords: social cohesion, intellectual capital management, corporate social responsibility, CSR.

Introducción

La RSE actualmente es considerada tanto como pilar fundamental de la cultura organizacional en las empresas modernas, como también la panacea que permite armonizar el equilibrio económico con los aspectos sociales, ante las desigualdades y desequilibrios sociales y ambientales que trae consigo la globalización (Fernández, 2009) y por ende fortalece la cohesión social, aunque si bien es cierto, estaríamos hablando de una relación circular pues esta necesita de la RSE pero también las empresas necesitan de la cohesión social. Dadas las características de las empresas dentro del segmento de las Pymes, difícilmente logran explotar sus capacidades y recursos, los cuales si son utilizados eficiente y estratégicamente en elementos que fortalecen sus ventajas competitivas; convirtiéndose en algo crucial

el evidenciar si la práctica de acciones comunes de RSE, son abordados considerando los beneficios en términos de creación, fortalecimiento o mejoras de las capacidades competitivas de las empresas. En este sentido, la responsabilidad social empresarial vendrá a impactar positivamente a la sociedad, mediante prácticas que se pueden presentar en diferentes contextos. La gestión del capital intelectual como parte de la RSE es tan importante como la de cualquiera de sus enfoques; eleva los niveles de satisfacción de los trabajadores, a la vez propicia un mejor clima organizacional e incrementa el compromiso de los empleados con los objetivos de las empresas; genera en la empresa mayor productividad, además de fortalecer el recurso humano que posee, representando una ventaja competitiva. De este modo el papel que juega la RSE en la gestión del capital intelectual, logra elevar los niveles de competitividad y de cohesión social.

Metodología

El presente documento es resultado de una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo, no experimental y transeccional, así como documental a partir del método deductivo, se llevó a cabo la revisión de los fundamentos teóricos y diferentes perspectivas de la responsabilidad social empresarial, la cohesión social y el capital intelectual, a través de diversos autores y teóricos, así como la revisión de documentos, tanto impresos como portales oficiales, que permitieron analizar el papel que juega la RSE en la generación de cohesión social, con la finalidad de lograr elevar los niveles de competitividad a través de la gestión del capital intelectual. La responsabilidad social empresarial Según Fernández (2009), "El carácter social de las organizaciones productivas, como integrantes de un sistema social, se contempla desde anta-

54 ▲ ño". A lo largo de la historia del ser humano, el sistema productivo y la sociedad han buscado consolidar un mejor sistema de convivencia donde la equidad y solidaridad sean uno de los pilares en que basen su responsabilidad. Aunque ha sido en las últimas décadas cuando la RSE se ha dejado sentir en los planes estratégicos de las organizaciones, el concepto ha pasado por distintas etapas en la historia de la administración; a medida que el entorno empresarial ha cambiado, su papel en la sociedad también ha sido alterado (Strand, 1983). En México las organizaciones se enfrentan a diversas situaciones adversas que se convierten en obstáculos para el avance de la Responsabilidad Social, siendo el principal la falta de información y la difusión de la relevancia que adquiere en el sector empresarial la ejecución de acciones de RS. Ante tal panorama se puede ver que la realidad como país se está viviendo la fase de exploración, comprensión y adopción parcial de la RSE, tal como lo anota Weyzig (2007), esto es un reflejo del hecho que los dueños o responsables de las empresas, hoy en día, asocian el término de RSE con filantropía corporativa; esto se da ya que no han logrado general, implementar ni mucho menos integrar estrategias en materia de RSE con el negocio principal de la empresa, y como consecuencia de lo mismo no han generado un compromiso afianzado con la sociedad. El tipo de investigación realizada fue de carácter cuantitativo, como lo indica Hernández, Fernández & Baptista (2014), debido a que se midieron las características del capital intelectual en las pymes del sector servicio de la localidad de Mexicali, Baja California. Por otro lado, el método utilizado en el presente trabajo investigativo fue el descriptivo, en razón a que se diagnosticó el estado actual del capital intelectual como dimensión de la gestión del conocimiento, proceso que involucró describir cuáles son los patrones, las características y

los rasgos determinantes de la variable objeto de investigación, para Salkind (Citado por Bernal, 2006) las investigaciones de carácter descriptivo se enfocan en especificar las características del fenómeno o variables objeto de estudio. En el desarrollo de la investigación se utilizaron fuentes primarias de información, provenientes de 25 encuestas estilo Likert con ítems agrupados en tres dimensiones, como lo son el aprendizaje organizacional, la cohesión social y el capital intelectual; asimismo se hizo uso de información inmersa en documentos, libros, tesis realizadas sobre el tema objeto de estudio, sometido a pruebas estadísticas para determinar su fiabilidad, obteniendo un Alpha de Cronbach de 0.780.

Justificación

Las empresas son consideradas como eje fundamental del crecimiento económico; sin embargo, es claro que su accionar no siempre ha traído consecuencias positivas a la sociedad. Efectos perjudiciales en lo ambiental, social e incluso en lo económico, han ocasionado que hoy en día haya una demanda de la sociedad hacia un mayor compromiso de responsabilidad en las acciones empresariales. Es de destacarse que el concepto de Responsabilidad Social Empresarial también se da en el ámbito interno de las empresas, esto al percatarse que los trabajadores hacen parte de esa sociedad y que las empresas deben impactar positivamente en ellos. "Las prácticas responsables en lo social que inciden en el ámbito interno de la organización afectan, en primer término, a los trabajadores y se refieren a cuestiones relativas a la gestión e inversión en recursos humanos, a la salud y seguridad en el trabajo y a la gestión del cambio y mantener un clima laboral sano" (Comisión Europea, 2002).

Objetivo

Identificar el estado actual de la implementación de la responsabilidad social en las organizaciones como dimensión de la gestión del capital intelectual y generador de cohesión social.

Hipótesis

Al desarrollar el capital intelectual en la organización, se generaran acciones de responsabilidad social que impactaran en la cohesión social.

Marco contextual

Responsabilidad Social Empresarial

Fue en época de los años 50 y 60 en la que se remonta el origen de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) esto en Estados Unidos y viene a afianzarse en Europa en década de los 90's, cuando la Comisión Europea utilizó el concepto con la intención de involucrar a los empresarios en una estrategia de empleo que diera como resultado una cohesión social. Esta acción que buscó incluir a los dueños de las empresas en las soluciones de tipo social generó una reconciliación entre las empresas y comunidad; estos actos dieron como resultado una cohesión de aspectos sociales, se reforzó la solidaridad y el respeto hacia el medio ambiente (Publicaciones Vértice, 2009).

El concepto de RSE no ha quedado claro porque: a) existen diversas opiniones respecto al grado de responsabilidad que la empresa tiene con la sociedad; b) existe desconcierto en cuanto a los elementos que determinan la RSE; y c) se han creado diversos conceptos de RSE. Para Rodríguez (2008), la RSE "es un concepto a través del cual la empresa integra de forma voluntaria las dimensiones social y medioambiental en sus rela-

ciones con los grupos de interés". Dicha concepción implica que las empresas deben poseer una visión integral de su negocio donde se respeten las personas, la sociedad y el medio ambiente. El Business for Social Responsibility - BSR (2000) sostiene que la responsabilidad social empresarial es la administración de un negocio de tal forma que excede las expectativas éticas, legales, comerciales y públicas que tiene la sociedad hacia una empresa. Aunque es importante la conceptualización de RSE para delimitar el alcance y características de las organizaciones que se comportan responsablemente, su conceptualización y práctica varían entre países y culturas, y tienen un papel distinto dependiendo de las políticas públicas y del desarrollo institucional de cada país (Vives, 2007). Sin embargo, Kliksberg (2009) manifiesta que a pesar de que la RSE se vuelve cada vez más compleja es claro que comprende el tema de derechos humanos, gobierno corporativo, prácticas de negocios justas, relaciones con los consumidores, prácticas laborales, medio ambiente, interés en la comunidad y en el desarrollo.

Se han hecho críticas al término responsabilidad social ya que su connotación indica que se asume una responsabilidad ante la sociedad según la motivación que el empresario tiene para comportarse de una u otra manera, mientras que el término de respuesta o reacción social, implicaría el desempeño que la empresa tiene en el ámbito social. La aparición de prácticas empresariales asociadas al cuidado de los derechos de los trabajadores, del medio ambiente y del entorno en general, surgió por la necesidad de mejorar la imagen externa de las organizaciones ante clientes y proveedores, y para fortalecer su posición en el mercado. La adopción de este enfoque de RSE tuvo efectos positivos significativos en el clima laboral.

Evidentemente, la RSE se ha convertido en un

▲ elemento importante del management empresarial estratégico. Bajo el enfoque administrativo la empresa es una institución cuyas funciones no se limitan al beneficio económico, ya que la empresa es vista como un elemento constitutivo de la estructura social, capaz de apoyar el desarrollo de la comunidad (Carroll, 1979). A partir de esta perspectiva, los intereses de la sociedad forman parte de los objetivos de la empresa y son considerados dentro de la toma de decisiones (Solís, 2008). Esto implica que la empresa necesita considerar a la comunidad para su existencia, su continuidad y su operación; por lo tanto, la dirección corporativa debe tomar en cuenta las demandas sociales e integrarlas a su forma de operación.

Cohesión Social

Como tal el concepto de cohesión social surge a finales de la década de los noventa del siglo pasado a partir de la conformación de la Unión Europea (UE), como elemento central de las estrategias adoptadas para fomentar el desarrollo de los miembros de esa comunidad y reducir las disparidades en materia de desarrollo económico y social entre los miembros. Así, en 1993 se creó el Fondo de Cohesión Social con el propósito de canalizar recursos hacia los países de menor desarrollo de la UE, por lo que, desde entonces el tema de la cohesión social quedó ligado al fomento del desarrollo y al campo de las políticas públicas.

En el documento “Cohesión social. Balance conceptual y propuesta teórico metodológica” (Mora, 2015), se presenta una síntesis de textos, señaladas como referencias internacionales de primer orden, por su parte Jenson (1998) no establece una definición estricta de lo que debe entenderse por cohesión social, pues hace alusión a la opacidad en cuanto a la unidad de análisis propia

del concepto; pese a ello, extrae los elementos compartidos y discrepantes de las definiciones existentes. Considera que la cohesión social está asociada, fundamentalmente, a la existencia de un conjunto de valores compartidos y sentido de pertenencia a pesar de ello, subraya que en las sociedades modernas se tiene que hacer visible el papel central de las instituciones como espacios de gestión social de las diferencias y los conflictos sociales (Jenson, 2002).

Tironi y Pérez (2008) enfatizan que para entender la cohesión social deben estudiarse procesos y características tanto objetivas como subjetivas y la definen como: “la capacidad dinámica de una sociedad democrática para absorber el cambio y el conflicto social mediante una estructura legítima de distribución de recursos materiales y simbólicos” en los distintos niveles de la sociedad.

Capital intelectual

El capital intelectual se puede considerar como la acumulación de conocimientos que poseen las organizaciones que les permite ser competitivas a través del tiempo, en este sentido Drucker (1993) considera que las dinámicas sustentadas por los mercados a nivel mundial, propiciaron los escenarios necesarios para que la sociedad, dominada por los procesos administrativos orientados a gestionar los recursos físicos, evolucionara estructurándose un nuevo paradigma, en el cual, el activo estratégico de mayor relevancia es el conocimiento capaz de generar beneficios económicos sostenibles. En años recientes el capital intelectual ha fungido como un importante conductor de valor en las organizaciones, y sobre todo se han tenido muestras fundamentadas a través de estudios que manifiestan que este tiene relación directa en el desempeño.

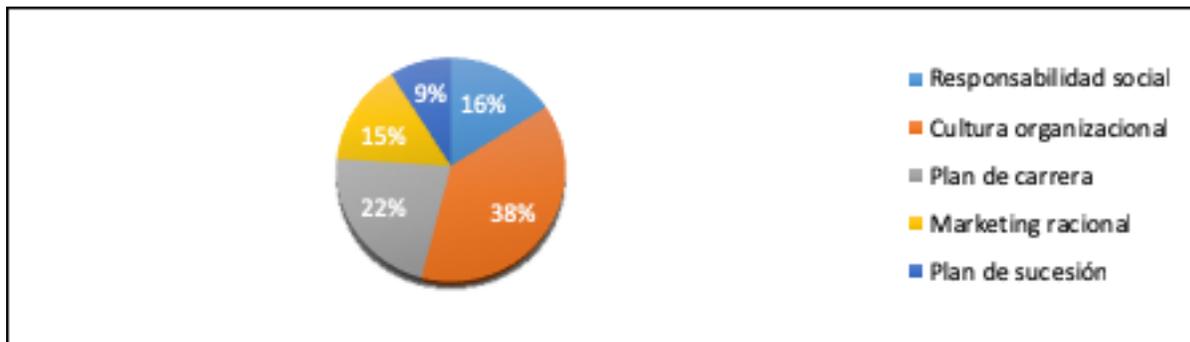
Es por ello, que las empresas deben trabajar en identificar que elementos les ayudaran a crear valor, mejorar su desempeño y por ende el logro de sus objetivos, incluyendo en esta búsqueda los llamados activos intangibles que de igual manera aportan al logro de dichas metas, incluso en ocasiones estos representan mayor proporción que los propios tangibles. Al hacer este proceso de identificación de los elementos intangibles, se podrán desarrollar y por consecuencia incrementar su capacidad para adaptarse y responder a los cambios del mercado. Es así como el capital intelectual se manifiesta en el entorno organizacional como una intercepción de activos de naturaleza intangible entre los cuales se encuentra el conocimiento originado por el recurso humano, las relaciones que establezca la empresa con los agentes externos, los procedimientos y las políticas internas que en conjunto generan ventajas sostenibles y sustentables a través del tiempo, entre otros.

El capital intelectual como elemento integrador de un sin número de activos intangibles, ha sido estructurado por una gran variedad de autores que han utilizado el enfoque adoptados por ellos producto de su experiencia práctica y teórica; sin embargo, en los últimos años se ha acordado en que el capital intelectual se encuentra conformado por el capital humano, el capital relacional y el capital estructural.

58 Resultados

Según estos resultados, la gestión del conocimiento es una de las más utilizadas en cuanto a estrategia de gestión en las empresas, pero no como estrategia de gestión humana. Por su parte, la responsabilidad social es una de las menos utilizadas por las empresas como tendencia o estrategia de gestión humana, pero es una de las más utilizadas como enlace de la organización con el medio social y como promotora del incremento del bien hacer y de la competitividad. En la figura 1 puede observarse la distribución porcentual de las estrategias utilizadas por las empresas abordadas.

Figura 1. Estrategias implementadas en las empresas



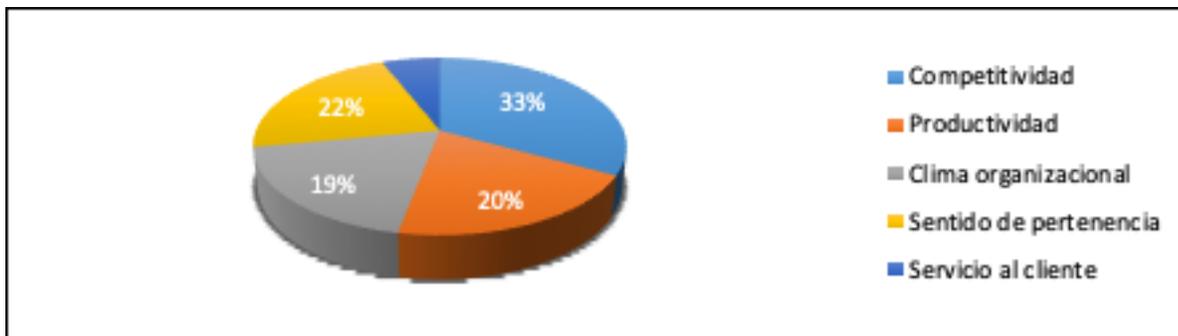
Fuente. Elaboración propia

Estas acciones son utilizadas por las empresas, pero pareciera que este uso se realizara de forma aislada, es decir, sin que en su aplicación hubiese una relación establecida intencionalmente por las empresas. En lo que hace referencia a la responsabilidad social, se pudo constatar que se implementan de manera aislada sin relación directa con la estrategia de gestión humana de la organización.

Debe destacarse que la responsabilidad social es un enfoque de negocio que integra un marco de respeto y compromiso con los valores éticos, las personas, las comunidades y el medioambiente para contribuir con el desarrollo económico sostenible, CCRE (2005).

En este contexto, la responsabilidad social debe entonces convertirse en parte integral de la estrategia del negocio, pero no solo con el fin de obtener reconocimiento y representatividad social, sino con la intención de que esta sea una forma de vivenciar la organización y de gestionar el talento humano. En la figura 2 puede observarse que hasta ahora, la responsabilidad social es asumida por la empresa en el primer sentido, es decir, en potencializadora de obtención de beneficios de imagen, apropiación social e incremento de la competitividad.

Figura 2. Resultados esperados por la implementación de la responsabilidad social.

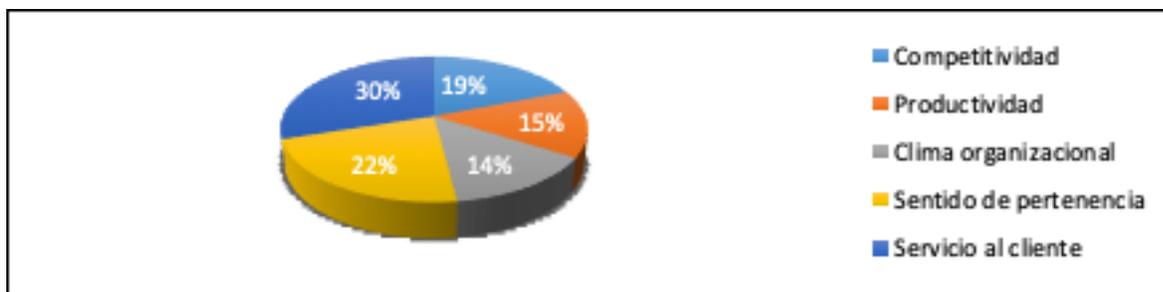


Fuente. Elaboración propia

En lo que hace referencia a la responsabilidad social como una estrategia relacionada con la gestión del capital humano, en cuanto a la mejora del clima y el incremento del sentido de pertenencia, los resultados esperados son pocos. Esto se presenta no por el hecho de que la responsabilidad social interfiera negativamente el alcanzar estas metas, sino en la carencia de políticas que la asuman como una estrategia de gestión dentro de la organización.

Se pudo demostrar que la responsabilidad social y la gestión del capital intelectual tienen efectos no solo en el incremento de la competitividad organizacional o reputación de la empresa, sino también en el sentido de pertenencia, el mantenimiento de un buen clima organizacional y fortalecimiento de la cultura organizacional, en las relaciones interpersonales e incluso en el servicio al cliente. Véase figura 3.

Figura 3. Impacto de la aplicación de acciones de Responsabilidad Social.



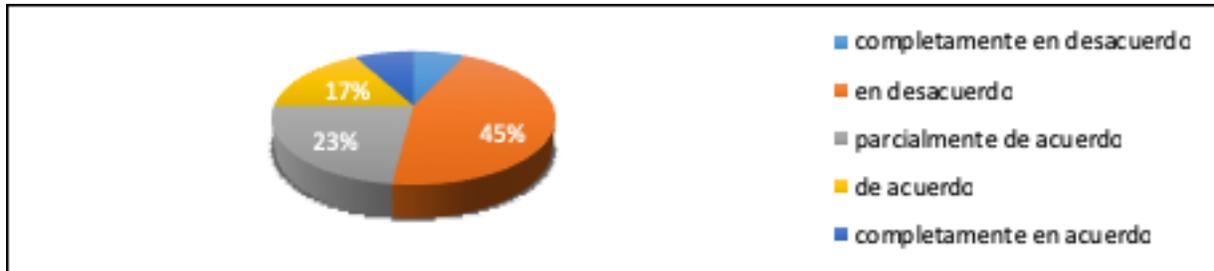
Fuente. Elaboración propia

Los resultados obtenidos entonces, dan cuenta de que la responsabilidad social y la gestión del conocimiento no son consideradas por las pymes de Mexicali como estrategias de gestión; sin embargo, el hecho de que ello no suceda no quiere decir que no lo sean. Dando evidencia de que los empresarios y/o gerentes no han asimilado aún que los conceptos de responsabilidad social y gestión del capital intelectual pueden y deben ser aplicados a la dinámica interna de la organización.

En cuanto al capital intelectual, visto como una fuente de conocimientos que es alimentada desde el exterior, dado que se origina de la interacción con proveedores y clientes, muchas de las decisiones

60 ▲ que son tomadas, están condicionadas por las dinámicas del mercado en el cual desarrolla su acción. Se tuvo como respuesta que un 52% de los encuestados no lo ven así, estando en desacuerdo ante esta realidad, es decir no está considerado como una fuente de conocimientos organizacional. (Ver figura 4).

Grafica 4. Generación de conocimiento



Fuente. Elaboración propia

El establecimiento de alianzas externas como estrategia para mejorar el desarrollo de los procesos internos es considerado por los máximos referentes teóricos como una práctica de gestión que maximiza la operatividad de las organizaciones y las orienta a la generación de ventajas competitivas.

En cuanto a las capacidades y recursos, con un enfoque de las dimensiones de recursos físicos, financieros, humanos, tecnológicos, organizacionales y de reputación. Se observó que las Pymes poseen una serie de capacidades y recursos que no se encuentran integrados a una estrategia gerencial alrededor de la RSE para el fortalecimiento de sus ventajas competitivas. Destacándose que las iniciativas de RSE que adelantan son de carácter reactiva y adaptativa: “reacciona ante las demandas y solicitudes de trabajadores y comunidades; apeándose a la presión que ejerce la condición ambiental de la ciudad de Mexicali”. El cumplimiento de las leyes y de las normas mínimas de conducta que se imponen en la ciudad estaría entonces coadyuvando a cimentar las bases para un desarrollo social responsable y sostenido

en estas empresas mexicalenses. De acuerdo con los resultados que se reflejan en el cuadro1, las capacidades de la Pyme en general, se pudieran englobar en conocimientos, habilidades, actitudes y experiencia del personal con respecto a la RSE; incluye también el conocimiento sistematizado hecho explícito por la organización, específicamente en procesos de trabajo, técnicas, rutinas o programas de RSE. Por lo que se demuestra que las Pymes consultadas no disponen de información y la motivación no es suficiente para emprender con fuerza programas y acciones de RSE que va sumado a la falta de planificación y estrategia de RSE (Páez 2007). Asimismo, se encuentra el problema de los recursos económicos que son limitados; además, no se visualiza el beneficio de la RSE a largo plazo porque sus necesidades y su esfuerzo para mantenerse en el mercado toman toda su atención. Igualmente, se resalta la poca disponibilidad de tiempo para dedicarse a labores de RSE debido a la gran cantidad de funciones que se cumplen al interior de la Pyme donde las prioridades son otras, considerando a la responsabilidad social como una labor adicional.

Cuadro 1. Capacidades y recursos

Recursos:	Existente	
	Si	No
Instalaciones físicas para capacitar y adiestrar	X	
Recursos monetarios para destinar a la RSE		X
Acceso a financiamiento	X	
Personal profesional y capacitado en RSE		X
Sistemas de información	X	
Normas de calidad y Servicio		X
Imagen corporativa		X
Capacidades:		
Planificación y objetivos de RSE		X
Motivación para emprender en RSE		X
Relaciones con la comunidad	X	
Percepción de la RSE como elemento competitivo		X
Práctica de RSE y acciones filantrópicas		X

Fuente. Elaboración propia

Es evidente que estas empresas poseen capacidades y recursos que no son administrados en forma estratégica; puede que se cuente con recursos financieros, tecnológicos, físicos, humanos, organizacionales y de reputación sin que éstos se encuentren integrados a los objetivos que ayudaran a su fortalecimiento; por lo tanto, carecen de una visión de largo plazo y una planeación estratégica que incluya las dimensiones de la RSE de manera sostenible en el tiempo.

Conclusión

Hablar de responsabilidad social empresarial, cohesión social, y capital intelectual implican abordar conceptos en evolución, ahí se encuentra el reto fundamental, pues si bien comparten elementos que se han ido cruzando en su construcción al paso de los años, el debate sobre su conceptualización es intenso, responde a diferentes momentos y contextos y no deja de estar cargado de ambigüedad. En ese sentido, esa discusión daría material para abordarse más ampliamente y no corresponde al objetivo de este trabajo. Desde la perspectiva de las organizaciones basadas en conocimiento, el capital intelectual es considerado un facilitador para adquirir, compartir, transferir y utilizar conocimiento codificado y tácito; por otro lado, la cohesión social requiere del esfuerzo de los distintos actores que conforman la sociedad, es decir, no solo debe de estar involucrada la comunidad sino también las organizaciones públicas y privadas que fortalezcan el tejido social. Es por ello que las Pymes deben considerar la RSE de manera integrada con la estrategia empresarial, la cual debe ser claramente definida y coherente con el negocio y construida a partir de la participación de los diferentes grupos de interés de estas empresas. Favorablemente las Pymes consultadas manifiestan intereses y preocupación en materia de Responsabilidad Social Empresarial, toda vez que consideran importante la

62 ▲ protección del ambiente, la reducción de energía, residuos y aguas residuales; también se encuentran definidas, aunque con menor intensidad, en cuanto al rol de la identidad de sus valores, así como las condiciones del ambiente de trabajo. Las acciones que actualmente emprenden en materia de RSE se encuentran únicamente encaminadas al cumplimiento de normas establecidas en diferentes áreas y que afectan su contexto. De ahí la importancia de integrar la RSE a la gestión administrativa que llevan la pequeña y mediana empresa a través de un buen proceso de planeación estratégica lo cual traerá como resultado su fortalecimiento y por ende su consolidación.

Referencias Bibliográficas

Carroll, A. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct of business and society 38(3), 268–295.

CCRE, (2005). Responsabilidad Social Empresarial como eje fundamental del desarrollo y competitividad. Recuperado el 6 de mayo de 2018, de <http://www.ccre.org.co/cgi-bin/showproduct.asp?ISBN=Dic05>

Consejo de la Unión Europea. (2002). El acervo de Schengen: integrado en la Unión Europea. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. ISBN 92-824-1772-7.

Drucker, P. (1993). Post capitalist society. New York: Harper Collins

Fernández, R. (2009). Responsabilidad social corporativa. ISBN. 978-84-8454-777-8. Editorial club universitario.

Jenson, J. (1998). Mapping Social Cohesion: The State of Canadian Research. Gatineau Québec: Strategic Research and Analysis Directorate

Jenson, J. (2002). Identifying the Links: Social Cohesion and Culture. Canadian Journal of Communi-

cation, vol. 27, núm. 2, pp. 141-151.

Klisberg, B. (2000). El rol del capital social y de la cultura en el proceso de desarrollo. Revista Venezolana de Gerencia, Año 4. No 9, 11-50

Mora, M. (2015). Cohesión social. Balance conceptual y propuesta teórico metodológica. México: Consejo Nacional de evaluación de la Política de Desarrollo Social, CONEVAL

Páez, T. (2007). Teoría y práctica de la ética y la Responsabilidad Social de la Pyme Venezolana. Revista FACES Universidad de Carabobo. Volumen XVIII No. 2: 165–183.

Publicaciones Vértice, S.L. (2009). 1ª ed., 1ª imp. ISBN: 8492791616 ISBN-13: 9788492791613

Rodríguez, H. (2008). “La cultura es también una Responsabilidad Social Empresarial”. Revista Empresa y Humanismo, 11(2), 109-134

Solís, J. (2008). “Responsabilidad social empresarial: un enfoque alternativo”. Análisis Económico, 53-23, 227-252

Strand, R. (1983). A system paradigm of organizational adaptations to the environments. Academy of Management Journal, 6, 21-28.

Tironi, E., y Pérez, S. (2008). La cohesión social latinoamericana. A modo de conclusión, en E. Tironi Barrios y C. Cox D. (eds.), Redes, Estado y mercados: soportes de la cohesión social latinoamericana. Santiago de Chile: Uqbar Editores, pp. 377-407.

Vives, A., (2007). Social and Environmental Responsibility in Small and Medium enterprises in Latin America. Journal of Corporate Citizenship, 21, pp. 39-50.

Weyzig, F. (2007). “Corporate Social Responsibility in Mexico”. Accountancy Business and the Public Interest, 6, 1-157.

SAN JOSÉ VISTA HERMOSA ZOQUIAPAN, TEOTITLAN OAXACA, UN PUEBLO SIN GRÁFICA.

Ponencia 25:

El diseño como herramienta para la responsabilidad social.

Martínez Ramírez Tannia Jovanna

design.jovanna@gmail.com, 044 5520401755

Contenido:

- Introducción
- San José Vista Hermosa Zoquiapam
- Planteamiento del problema
- Objetivo
- Marco Teórico
- Procedimiento metodológico
- Hipótesis
- Meta
- Conclusión
- Bibliografía

San José Vista Hermosa Zoquiapam, Teotitlán Oaxaca, Un pueblo sin gráfica.

El diseño como herramienta para la responsabilidad social.

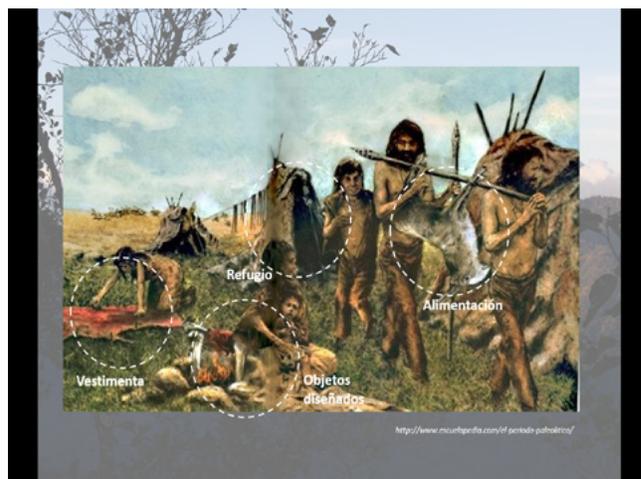
Introducción

El diseño ha estado presente desde que el ser humano apareció en la faz de la tierra y siempre ha buscado bienestar y comodidad hacia una lucha constante por sobrevivir. Con ello construye ob-

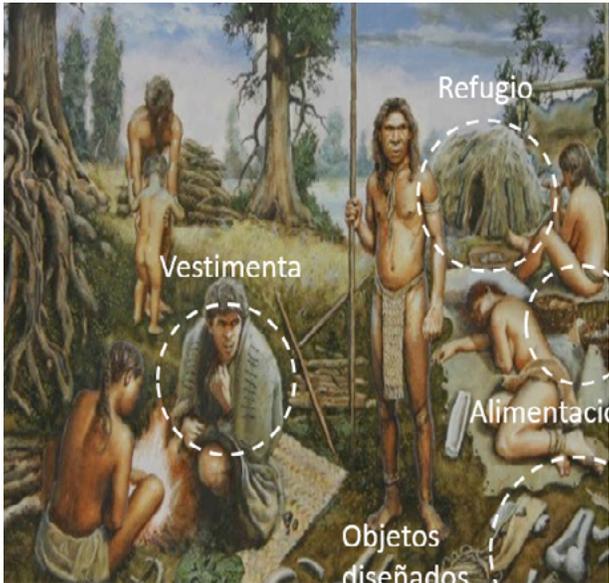
jetos para satisfacer necesidades de la vida cotidiana, un ejemplo de ello son las necesidades básicas: refugio, vestimenta y alimentación, posteriormente surgen otras como el arte. El ser humano ha diseñado objetos mediante los elementos que le ofrece la naturaleza y el medio en que se desarrolla, de esta manera va construyendo su cultura, la cual genera una identidad, aquello que distingue a un individuo de otro de manera individual o colectiva. La cultura es transformada por el entorno en el que se vive, es constituido por todo lo material e inmaterial, producto de la actividad humana. Desde las necesidades básicas, las costumbres, tradiciones, gastronomía, vestimenta y arquitectura son satisfechas por el medio natural; es decir: la flora, la fauna, los minerales y la tierra.



<https://www.socialhizo.com/historia/prehistoria/el-paleolitico>



Como seres humanos convivimos de manera constante y estrecha con el entorno, lo hemos transformado a partir de objetos que satisfacen “necesidades” que buscan la inmediatez, creados por manufactura y utilizados en la vida cotidiana.



<https://www.socialhizo.com/historia/prehistoria/el-paleolitico>

Lo que nos lleva a una destrucción paulatina del medio en el que vivimos, con la excesiva tala de árboles que creemos compensar al plantar algunos más, que a su vez tardarán años en crecer y que en un futuro volverán a ser cortados; con la producción de residuos sólidos, la necesidad de crear envoltentes para todo producto; con las fábricas y sus desechos químicos, con la sobrepoblación, el efecto invernadero, las islas de calor, y el desarrollo urbano potenciado y diferentes factores que a lo largo de la existencia humana han de-

teriorado el planeta. La humanidad ha generado un individualismo que alcanza una destrucción entre la misma especie. Es por ello que este proyecto titulado “*San José Vista Hermosa Zoquiapam, Teotitlán Oaxaca, Un pueblo sin gráfica. El diseño como herramienta para la responsabilidad social*”. Busca enfatizar en los conceptos sustentabilidad, cultura, identidad y responsabilidad social.



<http://www.elintrusodigital.com/locales/2017/6/10/planean-unificar-tratamiento-residuos-6537.html>



<http://www.elmundotoday.com/2017/11/siete-lugares-con-encanto-para-visitar-en-el-continente-formado-por-basura-que-hay-en-el-oceano/>

San José Vista Hermosa Zoquiapam



Sabores Mazatecos, San Jerónimo Tecóatl, Oaxaca, Martínez 2017

cultura tradicional. Si el entorno natural es transformado, la cultura también se transforma.

San José Vista Hermosa cuenta con dos problemas centrales, la paulatina pérdida de su cultura tradicional y el deterioro de su ambiente, es por ello que se pretende intervenir de manera visual los espacios de la comunidad (identidades gráficas, señalética y algunas campañas fomentando la cultura y el rescate ambiental) promoviendo la responsabilidad social de manera colectiva e individual, para tal efecto introducir el sentimiento de pertenencia, rescatando rasgos culturales que los identifica, proyectándolos en una imagen. La responsabilidad, la recreación y la reciprocidad son conceptos clave en la realización de los objetivos que serán abordados entre los habitantes de San José y de quienes diseñan, convirtiéndose en un trabajo colectivo y de retroalimentación.



García miel orgánica, San Jerónimo Tecóatl, Oaxaca, Martínez 2017

▣ Ubicación



Mapa del estado de Oaxaca

<http://iohio.org.mx/esp/mapas.htm>

Planteamiento del problema

A raíz de las transformaciones que ha sufrido el mundo y los avances de la ciencia, el ser humano ha modificado drásticamente su manera de relacionarse con su entorno; por tal, la educación y la cultura, cuyo significado y alcance se han ampliado considerablemente, son elementos esenciales para un verdadero desarrollo del individuo y la sociedad. (UNESCO, 2017)

Se piensa que a partir del cuidado del entorno se rescata la cultura tradicional, si la cultura se brinda por el entorno en el que se vive y si el entorno natural es rescatado, por lo tanto, se rescataría la



San José Vista Hermosa, Oaxaca, Martínez 2018

Objetivo

Se pretende investigar, analizar y proyectar de manera colectiva, fomentando la responsabilidad social de los habitantes de vista hermosa y de quienes diseñan, en la construcción del proceso

66 ▲ urbano - rural en la comunidad indígena, a partir de la comunicación visual y utilizando al diseño de la comunicación gráfica como herramienta; es decir, realizando identidades gráficas que apoyan al rescate ambiental y cultural.



San José Vista Hermosa, Oaxaca, Martínez 2018

<https://sites.google.com/site/102barreramarquezreynanayatz/6-portada-del-bloque-iv/o-interculturalidad>

Marco Teórico

El diseño, como el texto, tiene un contexto. Diseñar no es un acto absoluto sino relativo a una totalidad dentro de la cual se encuentra. La totalidad es cultural, es decir, económica, política, sociopsicológica, etc. Frecuentemente el diseño pareciera moverse en un plano abstracto que prescinde de su contexto. (J.S. Antuñano, 1992)

La cultura e identidad son conceptos complejos, se han abordado desde las disciplinas de la sociología, la antropología y de la filosofía, pero ¿Cómo se explicarían desde la disciplina del diseño?, ¿Cómo se involucra el Diseño con la cultura y la identidad?

La raíz latina de la palabra “cultura” es colere, que puede significar desde cultivar y habitar, hasta veneración y protección....Las verdades culturales –sean las del arte o las de las tradiciones populares- a veces resultan sagradas, o sea, algo que hay que proteger y adorar. (Eagleton, 2001)

Las culturas tradicionales deben de protegerse y salvaguardarse del proceso de globalización por el que México enfrenta, fácilmente este proceso llega a las comunidades; pero se piensa que a pesar de ello, es posible que conserven sus pautas culturales y su entorno natural, siendo protegidos por quienes viven en él y de quienes lo visitan.

Las culturas se convierten en civilización cuando los que pertenecen a ese conjunto tienen los mismos intereses y creencias y para comunicarse necesitan traducir de una cultura a otra. Después de luchar por sobrevivir y por el bienestar de las civilizaciones, la cultura a través del cultivo de la tierra, del cultivo de lo social y del culto a lo sagrado crea la ciudad=civilitas, sociedad, urbanidad transformándola en la civilización. (Benjamin, 1995)

Dicho lo anterior, la cultura se transforma de manera constante; la razón de que la cultura se transforma es porque su medio natural está cambiando, y en ese proceso de transformación, la comunidad se adapta al desarrollo por el que pasa su entorno natural.

Cada cultura conlleva una identidad, la identidad es algo intangible que logra diferenciar a un individuo y otro, de manera colectiva o individual. La identidad se construye dentro de la cultura y la cultura dentro del entorno. Entonces, se puede decir que: Si el entorno natural construye a la cultura y la cultura construye a la identidad. Por lo tanto el entorno natural construye a la identidad; pero también, si el entorno natural cambia y este construye a la cultura, y la cultura construye a la identidad, entonces podríamos decir que la identidad cambia. Pero, ¿Por qué querer que las comunidades indígenas conserven su cultura tradicional?

Con el fin de recabar información de índole cualitativa y cuantitativa, entender a la comunidad bajo estas premisas y lograr de manera adecuada y correcta un planteamiento o meta a lograr.



Cuetzalan, Puebla, Martínez 2017



San José Vista Hermosa, Oaxaca, Martínez 2018



San José Vista Hermosa, Oaxaca, Martínez 2018

Procedimiento metodológico

Se pretende utilizar una metodología que permita estudiar a la comunidad para lograr el rescate cultural de la región, resolviendo las problemáticas desde una visión interdisciplinaria hasta llegar a la disciplina del diseño, basándose en el Modelo general del proceso de diseño, proceso metodológico que implementa la Universidad Autónoma Metropolitana, sumando las siguientes metodologías: Etnometodología: [construcción social (vida cotidiana)], Etnografía: (significados que construyen a el comportamiento de las personas en el sitio), Fenomenología: [experiencia personal (como se vive)], Fenomenografía: (formas de cómo son experimentados los fenómenos), Teoría fundamentada: (interacción de los individuos con el fenómeno que se estudia), Observación, Entrevista, Fotobiografía, Historias de vida e historia oral y Análisis narrativo.

□ Hipótesis

Lograr el rescate cultural y ambiental de la comunidad de San José Vista Hermosa, introduciendo un sentimiento de pertenencia en los habitantes de la región, mediante la comunicación visual y el diseño de la comunicación gráfica.



San José Vista Hermosa, Oaxaca, Martínez 2018

□ Meta

Se pretende realizar los diseños correspondientes a las necesidades de la comunidad, así como también un acervo fotográfico, toma de video, recopilación de información acerca del lugar, realización de entrevistas con más del 50% de la población, talleres para niños, jóvenes y adultos sobre la im-

68 ▲ portancia del cuidado del entorno y las posibles causas, equidad de género, responsabilidad social, entre otros; observar los recursos tangibles e intangibles existentes o que existieron, mobiliario, servicios y ubicar el espacio temporal (prehispánico, colonial, contemporáneo, etc.) en el que se identifican los habitantes.

Identidad Gráfica



San José Vista Hermosa, Oaxaca, Martínez 2018

Identidad para García miel orgánica, 2017



TLALMANALCO

Lugar de las tierras planas

Propuesta de identidad para el Municipio de Tlamanalco, 2016

Ejemplos de identidad y señalética (Tlamanalco, Estado de México y García miel orgánica).



Señalética

Propuesta de señalética para el Municipio de Tlamanalco, 2016

Conclusión

Actualmente el proyecto está en construcción y se encuentra en un 40% de realización.

Retomando la pregunta: ¿Por qué querer que las comunidades indígenas conserven su cultura tradicional?

La importancia de rescatar los aspectos culturales de las comunidades indígenas es porque al mismo tiempo se rescataría la cultura del país, México tiene una riqueza cultural impresionante, lamentablemente una de las causas por las que están desapareciendo las comunidades indígenas mexicanas ha sido por la globalización. La contaminación del su entorno natural, las búsquedas por impulsar su economía de manera distinta son algunas consecuencias de su pérdida. Los habitantes de las comunidades migran a las ciudades cercanas en busca de un trabajo distinto y abandonan sus actividades económicas, que regularmente son: la ganadería, la apicultura, la agricultura, las artesanías, etc. La globalización pretende estandarizar el estilo de vida de los seres humanos, y a su vez deja cicatrices en el planeta, la globalización no solo deja a un lado a las comunidades indígenas, sino que al mismo tiempo deteriora al entorno natural con la tala de árboles, los desechos químicos y la constante producción de residuos sólidos. Si permitimos que México siga perdiendo sus culturas tradicionales; paulatinamente la cultura de México quedara en el olvido, o quizá en un bello recuerdo.

Bibliografía

Benjamin, O. (1995). *Cultura y tiempo*. Madrid: Aguacilara.

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, C. (20 de Octubre de 2017). *Etnografía del pueblo mazateco de Oaxaca - Ha shuta Enima*. Obtenido de <https://www.gob.mx/cdi/articulos/etnografia-del-pueblo-mazateco-de-oaxaca-ha-shuta-enima?idiom=es>

Eagleton, T. (2001). *La idea de la cultura*. Marce-lona: Paidós.

J.S. Antuñano, M. G. (1992). *Contra un diseño dependiente*. México: UAM Azcapotzalco.

UNESCO, O. d. (2017). *Oficina de la UNESCO en México*. Obtenido de Cultura: <http://www.unesco.org/new/es/mexico/work-areas/culture/outline/#topPage>

70 ▲ EL USO DE LAS TICS AL SERVICIO ▼ DE LA SOCIEDAD CIVIL: UDONATE APP PARA ERRADICAR LA FALTA DE INFRAESTRUCTURA EN LAS ES- CUELAS PÚBLICAS DE EDUCACIÓN BÁSICA DE ALTAMIRA, TAM.

Ponencia 10:

Mtra. Gómez Alvarenga Divina Margarita y Dra. Calderón Salas Celia.

dgomez@utaltamira.edu.mx; (833) 1407951

ccalderon@utaltamira.edu.mx (833) 2610389

Institución de Procedencia:

Universidad Tecnológica de Altamira.

Mesa 5: Responsabilidad Social y la Online

Resumen

Altamira Tamaulipas es un puerto industrial competitivo a nivel internacional que genera gran crecimiento económico al estado de Tamaulipas. Sin embargo, dicho crecimiento económico no es proporcional al crecimiento social. El aspecto educativo está todavía muy rezagado y la falta de infraestructura en las escuelas públicas de Educación Básica de Altamira profundiza más este rezago. Ante esta situación, se consideró la creación de una aplicación virtual que permita a la sociedad civil hacer donaciones monetarias y en especie que permitan enlazar a los futuros donantes con las instituciones receptoras, y a su vez mejorar la calidad educativa de los estudiantes al contar con la infraestructura tecnológica, económica, académica, didáctica, recursos humanos que facilitará la impartición de clases, la comprensión de contenidos, y promoverá la adquisición de aprendizajes significativos. Para Vélez, E., Schiefelbein,

E., y Valenzuela, J. (1993) uno de los factores que afectan el rendimiento académico en la educación primaria es la carencia de infraestructura y por tal motivo se hace énfasis a este aspecto en esta investigación.

Para efectos de esta investigación, se eligieron 7 escuelas públicas de Educación Básica de la ciudad de Altamira Tamaulipas, con mayor grado de vulnerabilidad y carencias, que se estudiaron en un periodo de tiempo de 6 meses.

Abstract:

Altamira Tamaulipas is a very competitive industrial port internationally recognized whose economic growth is not proportional to its social growth. The educational aspect is still lagging and the lack of infrastructure in the elementary public schools of Altamira deepens this lag. In the face of this situation, we have considered the creation of a virtual app allowing the civil society to make economic and in-kind contributions, linking the future donors with the receptive institutions and improving the quality of the education of the students, counting with the technological, economic, academic and human resources needed to ease the teaching-learning process and to promote the acquisition of meaningful learning. According to Vélez, E., Schiefelbein, E., y Valenzuela, J. (1993) one of the factors affecting the academic performance in the Elementary school system is the lack of infrastructure and for this reason this aspect is being researched. 7 elementary schools of the city of Altamira with the highest degree of vulnerability were studied for 6 months.

Palabras Claves: TICS, Sociedad, Infraestructura, Escuelas, Altamira.

Key words: ICTs, Society, Infrastructure, Schools, Altamira.

Antecedentes

El Puerto de Altamira se encuentra situado en la parte sur del estado de Tamaulipas, en un punto estratégico logísticamente hablando, que permite el acceso a importantes puertos en distintos países del mundo. Con el paso de los años, Altamira se ha ido fortaleciendo como puerto comercial en sectores como el petroquímico, sector agropecuario y ganadero, el portuario, etc. De acuerdo a la Administración Portuaria Integral, Altamira creció un 11.5 % en comparación con el año anterior. Sin embargo, a pesar de dicho fortalecimiento, el sector social todavía se está quedando rezagado. Para Meza (2017) el 50% de los habitantes de Altamira está en riesgo de caer en pobreza extrema de acuerdo al director de Bienestar Social. Según el CONEVAL (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social una persona en pobreza extrema se encuentra cuando tiene 3 o más carencias de 6 posibles dentro del Índice de Privación Social y que además se encuentra por debajo de la línea de bienestar mínimo.

En lo que respecta a la infraestructura escolar, según Meza (2018) en Altamira hacen falta 24 aulas en escuelas lo que genera que 160 alumnos estudien bajo lonas puestas en los patios o en salones de madera, reconoció el titular del Instituto Tamaulipeco de Infraestructura Física Educativa (ITIFE) Germán Pacheco, por mencionar solo un ejemplo, y así se encuentran la mayoría de las escuelas públicas de Educación Básica de Altamira.

Descripción del problema

Por lo anterior, se planteó el problema de investigación de la siguiente manera:

¿Cómo influye la falta de infraestructura escolar en la calidad educativa de las escuelas públicas

de Educación Básica de Altamira, Tamaulipas en el periodo de tiempo Enero-Mayo 2018?

Objetivo General

Determinar la relación existente entre la falta de infraestructura escolar y la calidad educativa en las escuelas públicas de Educación Básica de Altamira, Tamaulipas.

Objetivos Específicos* Concientizar a la población del Sur de Tamaulipas de esta problemática existente.

* Fortalecer la vinculación escuelas de Educación Básica-sociedad civil.

* Generar propuestas de solución:

* Invitar a la población a que participe en esta campaña.

Propósito (Justificación) del Estudio de Investigación

El propósito de este estudio es establecer la relación de la falta de infraestructura educativa en la calidad educativa de las escuelas públicas de Educación Básica de Altamira, Tamaulipas.

Bases teóricas.

En la historia de la humanidad, la educación ha servido como un medio para resolver problemas de diferente índole: desde satisfacer sus necesidades personales para sobrevivir en la época Antigua a través de la pesca, recolección o caza, hasta obtener habilidades que le permitan encontrar un trabajo remunerado o abrir un negocio en la época Contemporánea. De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, “educar” significa

dirigir, encaminar, doctrinar; desarrollar o perfeccionar las facultades intelectuales y morales del niño o joven por medio de preceptos, ejercicios, ejemplos, etc., educar la inteligencia, la voluntad. De la misma manera, la palabra “educación” proviene del latín “**educatio**” que quiere decir “acción y efecto de educar”, “instrucción por medio de la acción docente”. Por tal motivo, es preciso señalar que no se puede concebir el desarrollo de una sociedad sin la presencia de una “educación”. Ante esta situación, si la sociedad es desarrollada o en vías en desarrollo, la educación constituye un proceso fundamental en el desarrollo de la misma y no se puede prescindir de ella.

De acuerdo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 26 establece que “todos los individuos tienen derecho a una educación”, la cual debe ser libre al menos en los primeros niveles y etapas fundamentales, obligatoria, y debe ir encaminada al desarrollo íntegro de la personalidad humana, y al fortalecimiento del respeto por los derechos humanos y libertades fundamentales. Debe promover el entendimiento, tolerancia y amistad de todas las naciones, grupos religiosos y raciales, y promover las actividades de la Organización de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz, dándole libertad a los padres de elegir el tipo de educación que deseen dar a sus hijos.

Asimismo, los Objetivos de Desarrollo del Milenio 2015 establecidos por la Organización de las Naciones Unidas establecen en su Objetivo 2 lograr la enseñanza primaria universal, porque si bien desde el año 2000 en todo el mundo se ha alcanzado un enorme progreso en la matriculación de niños en la escuela primaria, todavía hay muchos niños que no inician la escuela primaria y aquellos que la inician no la terminan por diversos motivos, en todos los países del mundo, siendo todavía la

riqueza en el hogar, un determinante importante en la probabilidad de que un niño termine la escuela.

Los factores determinantes para tener movilidad social en una sociedad son el acceso a la educación, la igualdad de oportunidades, las capacidades personales de los individuos, la suerte, entre otros factores. Sin embargo, el acceso a la educación de calidad es todavía quizás el más importante para poder llegar a ascender en la escala social. Para (Johnson, Brett y Deary 2010), la educación actúa como un pivote que restringe o impulsa la movilidad entre estratos sociales.

Es importante recalcar que la educación no tiene cabida sin un conjunto de elementos indispensable que forman parte del proceso educativo. De acuerdo a García, A., et al (2007), la infraestructura de los planteles educativos comprende aquellos servicios y espacios que permiten el desarrollo de las tareas educativas.

El acceso a servicios básicos como el agua, la luz, drenaje, agua purificada, edificios en buen estado con aulas, mobiliario y equipo, ventilación e iluminación adecuada, espacios adicionales para la prestación de servicios como oficinas, dirección, biblioteca con libros actualizados, laboratorios con equipo de cómputo e internet, canchas deportivas, patios, cafetería o restaurante, material didáctico para la realización de prácticas, contenidos curriculares (planes y programas de estudio actualizados), profesores competentes, son algunos de los elementos que se consideran dentro de la infraestructura escolar en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En México, la Secretaría de Educación Pública es el órgano que se encarga de regular todo lo relacionado a la educación pública y se auxilia de las secretarías públicas estatales para brindar los

servicios educativos en cada una de las distintas entidades federativas. En el estado de Tamaulipas, la Secretaría de Educación de Tamaulipas (SET), es la que se encarga de proporcionar los servicios educativos de alta calidad en todos los niveles con responsabilidad ética, tolerancia y compromiso social, buscando la inclusión de todos los municipios y regiones tamaulipecas, mediante una gestión participativa, innovadora y transparente, que responda a la realidad estatal y permita el desarrollo humano de las personas, contribuyendo al desarrollo integral de Tamaulipas. Sin embargo, es importante enfatizar que la falta de infraestructura en las escuelas públicas de Educación Básica de todo el país es una limitante para lograr la calidad educativa deseada, y en Altamira, Tamaulipas, se vive esta realidad de manera muy pronunciada.

Los niños pasan más tiempo en las escuelas incluso que en su hogar, por lo que las características de la infraestructura física de las escuelas contribuyen a la conformación de los ambientes en los cuales aprenden los niños y forman parte de los servicios educativos que promueven el aprendizaje. Investigaciones respaldan que el ambiente físico (infraestructura), es en sí mismo una fuente rica de información para los niños pues éste influye en su aprendizaje y desarrollo integral, Van der Linden, J. (2004). Además, la infraestructura es una condición para la práctica docente al ser un insumo básico en los procesos educativos y su ausencia, insuficiencia o adecuación pueden significar desafíos adicionales a las tareas docentes Moore, G.T., et al (2003). Según la SEP (2007), y Fuentes (2009) en México existe un problema severo de deterioro e insuficiencia, sufriendo del “síndrome del edificio enfermo”, es decir, son altamente sensibles a problemas de temperatura, iluminación, calidad del aire, y otros factores ambientales que la infraestructura física no puede

contener, (Bishop, Auster y Vogel, 1985).

Si bien ha habido avances educativos en el estado de Tamaulipas, es importante seguir invirtiendo en espacios educativos en Altamira, pues las condiciones de la mayoría de las escuelas públicas de Educación Básica presentan grandes rezagos en cuanto a infraestructura escolar se refiere.

En el estudio “Infraestructura Escolar y Aprendizajes en la Educación Básica Latinoamericana” del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), se señala la relación que existe entre la infraestructura educativa y el aprendizaje y rendimiento de niños y jóvenes. Los alumnos que estudian en establecimientos educativos con mejores condiciones de infraestructura se sienten más interesados por asistir a clase que aquellos que lo hacen en instalaciones que no disponen de servicios básicos y atractivos adicionales. La evidencia empírica indica que **existe una relación directa entre infraestructura escolar y rendimiento educativo**, y que las inversiones en infraestructura educativa contribuyen a mejorar la calidad de la educación y a mejorar el desempeño económico de los países. Hanushek (1995) encontró que los resultados de 34 estudios con funciones de producción en países en desarrollo que analizaron la relación entre instalaciones escolares y aprendizaje encontraron en su gran mayoría un efecto positivo. Vélez, Schiefelbein y Valenzuela (1993) también indican resultados positivos entre calidad de la infraestructura y aprendizaje, basados en una revisión de unos 70 modelos de funciones de producción llevados a cabo durante 20 años en América Latina.

Es importante determinar que elementos son necesarios para que una escuela sea considerada de calidad. Para Daniel Rivera, director de proyectos de desarrollo social de CAF-Banco de Desarrollo de América Latina, una escuela de calidad

74 ▲ debe contar con los siguientes elementos:

- ▼ □ Condiciones de comodidad para los estudiantes, docentes y administradores espacios para los docentes y los alumnos, con temperatura adecuada, ventilación e iluminación adecuadas, con servicio de agua, electricidad e Internet, así como sanitarios y sus respectivos drenajes de aguas negras.
- Espacios para el desarrollo de ensayos y prácticas como bibliotecas, laboratorios de ciencias naturales, de informática, física y química.
- Espacios para el desarrollo del talento y del entretenimiento, del deporte y la cultura.

Y enfatiza estableciendo que “La mejora de las condiciones físicas de las escuelas tiene una relación tan estrecha con el aprendizaje como la que tienen otros insumos educativos incluyendo el ambiente familiar, la motivación, los buenos maestros, bibliotecas, las tecnologías o los servicios para los estudiantes”.

En Altamira Tamaulipas, la mayoría de las escuelas primarias públicas presentan faltas en la infraestructura escolar. No cuentan con los elementos mínimos en cuanto a espacios se refiere, hay carencias de mobiliario y equipo, acceso a tecnologías de información y comunicación, de material didáctico, libros, etc.. Problemas como goteras, grietas en techos y paredes, problemas en los sistemas de drenaje, carencia de energía eléctrica, falta de áreas de comedores, falta de maestros de algunas asignaturas, entre otros, lo cual han contribuido a la deserción escolar por parte

del alumnado, ausentismo por parte de alumnos y maestros y pobre rendimiento escolar por parte de los alumnos.

Si se invierte en infraestructura escolar en general, no solo se disminuirán los índices de deserción escolar, sino que también se incrementarán los alumnos que quieran estudiar, habrá calidad educativa y mejorará el rendimiento académico de los alumnos en las escuelas.

Metodología empleada.

Investigación: cuantitativa, aplicada, descriptiva, y prospectiva.

El alcance que se le da dado a esta investigación es de tipo descriptivo, y prospectivo.

Descriptivo porque describirá la influencia de la falta de infraestructura en la calidad educativa de las escuelas públicas de Educación Básica.

Prospectivo: Porque la información será recabada para fines exclusivos de esta investigación.

Unidad de Observación: Directores de las escuelas públicas de Educación Básica.

Ubicación espacial: Escuelas públicas de Educación Básica de Altamira.

Ubicación Temporal: Periodo de enero a mayo 2018.

En el presente estudio no se formula hipótesis por el tipo de investigación que es descriptivo. Según Danké (1986) citado por Hernández Sampieri “los estudios descriptivos no suelen contener hipótesis y ello se debe a que en ocasiones es difícil precisar el valor que puede manifestar una variable”.

Importancia del estudio: Este estudio tendrá repercusiones en la comunidad del sur de Tamaulipas, en el gobierno local y estatal, en la sociedad civil y gracias a él, se podrá no solo crear conciencia de la problemática existente, sino también que se puede ayudar.

Limitaciones del estudio: El grado de honestidad de los entrevistados, conocimiento de la situación de la escuela y objetividad con la que hayan contestado.

Delimitaciones del estudio: Se llevó a cabo en Altamira Tamaulipas, en 7 escuelas primarias públicas únicamente.

Suposiciones del estudio: Que los entrevistados respondieron de manera honesta y verídica a las preguntas de la encuesta.

Sobre el muestreo

Siendo que la población está constituida por 7 directores de escuelas públicas de Educación Básica de Altamira, no se puede obtener muestra y por lo tanto se aplicará la encuesta a todos los sujetos de investigación.

Instrumento de Investigación: Encuesta de 10 preguntas cerradas.

Resultados.

Resultados: Presentación de datos a través de tablas de frecuencias absolutas y relativas.

1. ¿Cuántos años lleva trabajando en esta escuela primaria?

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
De 1 a 5 años	1	14.30
De 5 a 10 años	3	42.85
Más de 10 años	3	42.85
Total:	7	100%

2. ¿Qué tipo de apoyos económicos recibe la escuela de manera regular?

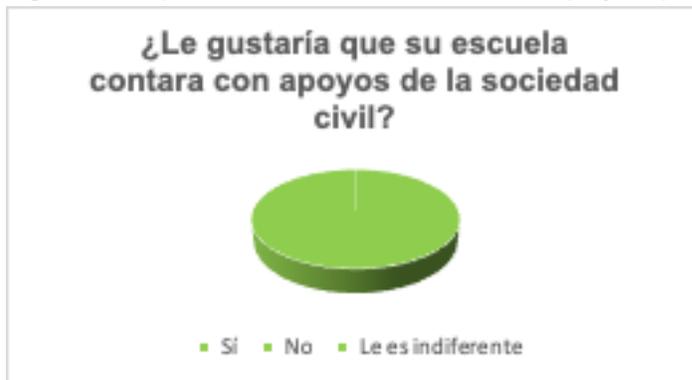
CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Apoyos del gob.federal	0	0
Apoyos del gob.estatal	1	14.30
Apoyos del gob.local	1	14.30
Ap. De la sociedad civil	4	57.10
Ninguno	1	14.30
Total:	7	100%

3. ¿Qué tipos de apoyos en especie recibe la escuela de manera regular?

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
-----------	------------	---

Apoyos en infraestructura	0	0
Libros y material didáctico	2	28.60
Alimenticio	4	57.10
Otros	0	0
Ninguno	1	14.30
Total:	7	100%

4. ¿Le gustaría que su escuela contara con apoyos por parte de la sociedad civil?



5. ¿Qué tipo de apoyo le gustaría que su escuela recibiera?

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Económico	0	0
En especie	3	42.86
Ambos	4	57.14
Total:	7	100%

6. ¿Con qué tipos de elementos ya cuenta su escuela y están en buen estado (funcionales)? Señalar todos los necesarios.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Elementos materiales	3	42.86
Contenidos de aprendizaje	2	28.60
Dimensiones de Evaluación	1	14.30
Todas las anteriores	1	14.30
Total:	7	100%

7. ¿Qué tipo de elementos hacen falta (no hay o no son funcionales) en la escuela primaria? Señalar todos los necesarios.



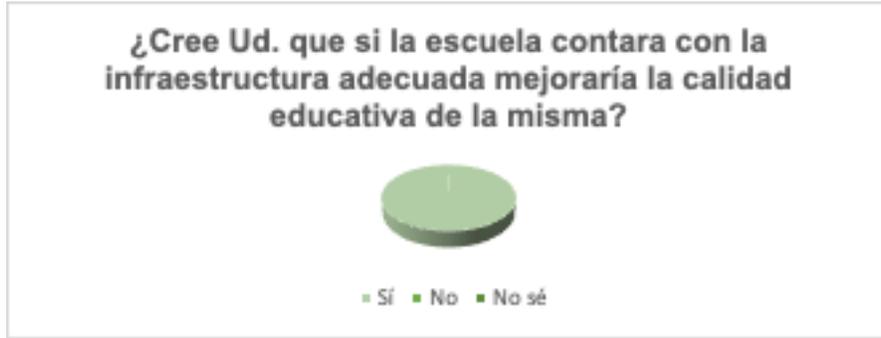
8. ¿A qué cree Usted se deban principalmente los problemas de la falta de infraestructura de su escuela?

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Falta de participación de la sociedad civil y autoridades	2	28.60
Problemas de robo, vandalismo, uso y deterioro de los recursos	3	42.86
Todas las anteriores	2	28.60
Total:	7	100%

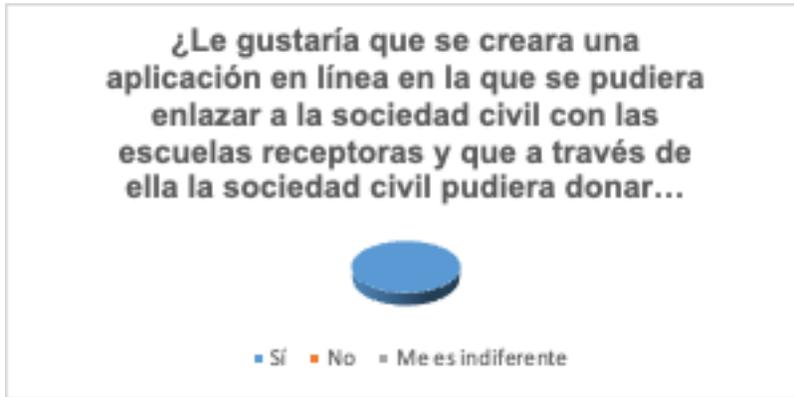
9. ¿Cuál es el porcentaje de eficiencia terminal (aproximadamente) de su escuela primaria?

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
De 31 % a 60 %	1	14.30
De 61 % a 100 %	6	85.70
Total:	7	100%

10. ¿Cree Usted que si la escuela contara con la infraestructura adecuada (edificios, aulas, baños, libros, laboratorios, material didáctico, maestros, programas de estudio, etc.), mejoraría la calidad educativa de la misma?



11. ¿Le gustaría que se creara una aplicación en línea en la que se pudiera enlazar a la sociedad civil con las escuelas receptoras y que a través de ella la sociedad civil pudiera donar dinero o recursos en especie?



Conclusiones.

En base a los resultados obtenidos y tomando como referencia la investigación realizada en el marco teórico, es preciso enfatizar que es necesario y con carácter de urgente se preste la atención debida por parte de los tres niveles de gobierno municipal, estatal y federal a la situación existente en las escuelas públicas de Educación Básica de Altamira que presentan carencias en su infraestructura estructural, curricular, bibliográfica, material, en mobiliario y equipo, pues no solo afecta la calidad educativa de los niños, sino también los está limitando a poder acceder a oportunidades que en su vida futura serán determinantes en su desarrollo personal y profesional.

Recomendaciones:

En base a los resultados encontrados en este estudio, se sugiere lo siguiente:

- Realizar una evaluación de los alcances que el acceso a recursos económicos y en especie puedan tener en las escuelas públicas estudiadas.
- Investigar el grado de influencia que las tecnologías de información y comunicación puedan tener en los alumnos de las escuelas públicas estudiadas.
- Llevar a cabo una investigación que como influyen la implementación las actividades académicas curriculares y no curriculares en el desempeño de los alumnos.
- Que los tres niveles de gobierno, federal, estatal y municipal pongan atención de carácter urgente a las necesidades actuales de las escuelas estudiadas y de las que quedaron fuera de este estudio también.
- Rediseño de procesos administrativos para disminuir la burocracia existente, facilitar procesos y agilizar la entrega de recursos económicos y en especie.
- Revisar que toda la documentación legal esté en regla, con respecto a permisos otorgados a las escuelas, entrega de donativos, etc.

Referencias.

Centro de Escritura Javeriano. (2018). *Normas APA*, Sexta edición. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana, Seccional Cali. Recuperado de:

https://drive.google.com/file/d/18vu0JpyQ1tGiN-2TfZPjYbD_UATdJHDIY/view

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1996). *Metodología de la Investigación*. México, D.F. México. Editorial McGraw-Hill.

Johnson, W., Brett, C. y Deary, I. (2010). "The pivotal role of education in the association between ability and social class attainment: A look across three generations". *Intelligence*, (38), 55-65.

Miranda (2016). La Infraestructura Escolar de México frente al Siglo XXI. *AZ Revista de Educación y Cultura*. Recuperado de <http://www.educacionyculturaaz.com/educacion/la-infraestructura-escolar-de-mexico-frente-al-siglo-xxi>

Organización de las Naciones Unidas (2015). *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Recuperado de http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015_spanish.pdf

Secretaría de Educación de Tamaulipas (2018). *Modelo Educativo: Hacia la formación integral en la acción educativa*. Recuperado de <https://www.tamaulipas.gob.mx/educacion/wp-content/uploads/sites/3/2017/08/met-2017.pdf>

Noyola, V., Soca de Iñigo, J., Aguilera, M., y Martínez, O. (2016). *Infraestructura, Mobiliario, y Materiales de Apoyo Educativo en las Escuelas Primarias*. (1ª.ed). Recuperado de <http://publicaciones.inee.edu.mx/buscador->

[Pub/P1/D/244/P1D244.pdf](#)

Fundación SM (1º. de Agosto de 2014). *Cómo la infraestructura escolar influye en la calidad educativa* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://ediciones-sm.com.mx/?q=blog-como-la-infraestructura-escolar-influye-en-la-calidad-educativa>

Banco de Desarrollo de América Latina (2016). *La Importancia de tener una buena infraestructura escolar*. Recuperado de <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2016/10/la-importancia-de-tener-una-buena-infraestructura-escolar/>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2014). Recuperado de http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf

Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la lengua española* (versión electrónica)., <http://dle.rae.es/?id=EO5CDdh>

Salas, J. (2012). *Historia General de la Educación*. Recuperado de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Historia_general_de_la_educacion.pdf

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. Recuperado de http://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorPub/P1/D/232/P1D232_08E08.pdf

Meza A. (2017). *Altamira al límite de caer en pobreza extrema*. PressReader. Recuperado de <https://www.pressreader.com/mexico/milenio-tamaulipas/20170405/281646779990035>

(2018). API Altamira. *El Puerto de Altamira inicia el año con cifras positivas*. Recuperado de: <http://www.puertoaltamira.com.mx/esps/0002813/el-puerto-de-altamira-inicia-el-ano-con-cifras-positivas>

Meza, A. (21 de Marzo del 2018). Estudian bajo lonas y salones de madera en Altamira. *Milenio*. Recuperado de <http://www.milenio.com/estados/estudian-bajo-lonas-y-salones-de-madera-en-altamira>

Vélez, E., Schiefelbein, E., y Valenzuela, J. (1993). Factores que afectan el rendimiento académico en la Educación Primaria. *Revista latinoamericana de Innovaciones Educativas*. Recuperado de: <http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4317/Factores%20que%20afectan%20el%20rendimiento%20académico%20en%20la%20educación%20primaria%20revisión%20de%20la%20Literatura%20de%20América%20Latina%20y%20El%20Caribe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

EL PROBLEMA DE LA EQUIDAD AL HABLAR DE GÉNERO.

Ponencia 13:

Dra. Vázquez Zavala Ana Socorro del Sagrario, Mtro. Bado Rodríguez Sergio y L.F. Wiedmer Vázquez Pedro Alberto.

Mesa de trabajo: 7. Perspectiva de género.

RESUME

En las últimas décadas se ha hablado del problema de la equidad de género donde se han dado definiciones para los grupos particulares que va de acuerdo a lo se quiere escuchar en determinado momento. Las respuestas llegan a ser contradictorias, muchas sin razón y sin fundamentos válidos. Por este motivo en esta investigación se propone llegar a la conclusión de que el problema de género tiene su raíz en el mal de la ignorancia repercutiendo en decisiones particulares, convenientes y adecuadas para los distintos grupos de enfoque. Como primer punto se tratará la definición de igualdad y género, a través de la perspectiva de género, que maneja un lenguaje llamativo y apropiado en el fortalecimiento de la misma. A continuación, se enfocará en el problema de la ignorancia social junto a las falsedades de la lucha del matriarcado/patriarcado; la propagación de la ignorancia en los medios de comunicación y el populismo político al transmitir exactamente lo que el público objetivo desea escuchar. Para finalizar se propone en contra posición a la ignorancia el rescate social dirigido a la familia tradicional; salvaguardando los términos básicos de madre, padre y matrimonio, a través del valor universal del bien expresado en la justicia.

Palabras Claves: Equidad, Género, Perspectiva, Populismo.

ABSTRACT: THE PROBLEM OF EQUITY WHEN SPEAKING OF GENDER

In recent decades there has been talk of the problem of gender equity where definitions have been given for the particular group that goes according to what one wants to hear at a certain moment. The answers become contradictory, many without reason and without valid foundations. For this reason, in this research, it is proposed to reach the conclusion that the problem of gender is rooted in the evil of ignorance, impacting on particular, convenient and appropriate decisions for the different focus groups. The first point will be the definition of equality and gender, through the perspective of gender, which handles a striking and appropriate language in strengthening it. Next, he will focus on the problem of social ignorance together with the falsehoods of the matriarchal / patriarchal struggle; the spread of ignorance in the media and political populism by transmitting exactly what the target audience wants to hear. Finally, the social rescue aimed at the traditional family is proposed against ignorance. safeguarding the basic terms of mother, father and marriage, through the universal value of the good expressed in justice.

OBJECTIVES:

1. Know what is equity and what is gender.
2. The destruction of projectiles to save the family, the basis of society.
3. Find a way to heal the wounds caused by ignorance.

Key words: Equity, Gender, Perspective, Populism.

Descripción del problema.

En el mundo contemporáneo, las percepciones y la solidez de los argumentos, influyen de manera significativa en la formación de ideologías y estructuras de

82 ▲ interpretación social; tal y como lo manifiesta Jodelet (1986, p. 474) establece que las representaciones sociales constituyen modalidades de pensamiento práctico orientados hacia la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social, material e ideal. En relación a las concepciones de género del siglo XXI, existe la posibilidad que sean producto de la ignorancia de las personas, permitiendo verse como un ser con total libertad, sin la historia social. Ya que el relato histórico del entorno contemporáneo se encuentra en un doble discurso de juicios y prejuicios. Por ello, esta propuesta investigativa establece un discurso descriptivo; sin bien no busca agotar las temáticas propuestas, pero sí incidir en posturas propositivas de generación de nuevas realidades sociales.

Objetivo general:

Describir el estado del conocimiento en relación a los conceptos de equidad y género, en relación a su impacto en los niveles sociales.

Objetivos particulares:

- Identificar los conceptos de equidad y de género.
- Dilucidar el problema de la ignorancia al hablar de género

Bases Teóricas.

El estado del arte de los temas involucrados en esta propuesta, se debe hacer una minuciosa selección y discriminación; ya que como se manifestó el hilo conductor de esta propuesta es dar una breve aproximación al estado del conocimiento de algunos elementos de orden conceptual que inciden de diversas formas en la interpretación social y aplicación en diferentes contextos.

Igualdad y Equidad.

La palabra igualdad debe su etimología al latín *aequa-*

litas, siendo sus componentes léxicos el adjetivo *aequus*, *aequa*, *aequum* (justo o igual) y los sufijos *allis* (relativo) y *tat* (lo que denota calidad), siendo una definición cercana: lo justo en lo relativo a lo que denota cualidad. Su uso principal fue en la ciencia y el comercio del imperio, significando lo que fuera correcto; de allí proviene su equiparación moderna con la justicia.

Por otra parte, la etimología de la palabra equidad proviene del latín *equitas*, cuyos componentes léxicos son *aequus* (justo o igual) y el sufijo *dad* (atributos o cualidades), siendo una definición cercana: lo justo por sus cualidades. El uso primario de esta palabra era la interacción política de imperio, especialmente en el asunto de las leyes y la trata a las provincias romanas.

Otros conceptos de estas palabras tan similares pueden encontrarse en diferentes autores y escritos.

- De acuerdo con el autor, Guillermo Cabanellas de Torres, historiador, sociólogo y escritor español en el Diccionario Jurídico Elemental proporciona esta definición de igualdad: *Conformidad o identidad entre dos o más cosas, por comunidad o coincidencia de naturaleza o accidentes. Correspondencia, armonía y proporción entre los elementos integrantes de un todo.* (Torres, 1993)
- La declaración universal de los derechos Humanos nos dice que: *Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*
- Aristóteles en su ética a Nicómaco nos dice que, si bien equidad y justicia no son conceptos idénticos, poseen la misma esencia. (Martínez, 2005)
- Asimismo, John Rawls expresa que la idea de equidad es fundamental en el concepto de justicia y destaca que los miembros de una sociedad discuten y establecen qué prácticas definirán como justas. (Kelly, 2002)

- La igualdad de los derechos no es solo exclusión de discriminación no justificada (igualdad ante la ley), sino atribución y disfrute igual de los derechos y libertades reconocidos por el ordenamiento {Gobierno}.

A pesar de las diferentes definiciones y planteamientos que se puedan encontrar, en nuestra sociedad actual estos términos se usan indiscriminadamente y se aplican a situaciones; en donde las características de los factores que conforman diversas problemáticas, bajo la conceptualización de equidad e igual estarían rebasadas

El sociólogo francés Francois Dubet, nacido en 1946 propone que las sociedades se han ido por una disyuntiva cuando se pregunta. ¿Qué es lo mejor para la sociedad? Encontrando que la clara respuesta es la igualdad, pero en dos diferentes contrastes. (Dubet, 2012)

- Igualdad de posiciones: En este modelo de sociedad, lo que se busca es la completa distribución de la riqueza a los escalones sociales para incrementar su nivel de vida digna. Logrando disminuir las distancias entre las posiciones sociales, pero sin llegar a cruzarlas o romperlas.

El problema de este modelo, según Dubet, la falta de movilidad entre las clases sociales estando delimitadas.

- Igualdad de oportunidades: En este modelo de sociedad, lo que se intenta es permitir el libre movimiento entre las clases sociales, las cuales solo son accesibles por los méritos, el esfuerzo y la competencia; donde todos parten desde un mismo punto de partida.

El problema de este modelo según Dubet, es la falsa promesa de ascensión social colectiva y la falsa idea del mismo inicio. Su base, la distancia de las clases sociales, se incrementa al centrarse en la adquisición de un empleo como único determinante al momento de decidir.

La verdadera solución para esta diferencia social Dubet la identifica en el origen las desigualdades sociales. Los ricos por tanta riqueza que poseen ya no se perciben necesario pertenecer a la sociedad; mientras que los más pobres al adentrarse en su falta de recursos perciben a una sociedad que los rechaza y la culpa de sus desgracias. Este ideal sería uno que combinara ambos pensamientos para permitir a las clases sociales encontrar su identidad y los individuos puedan viajar indiscriminadamente por los escalones, que no poseen ninguna desigualdad.

Pero no puede existir, ya que las diferencias entre ambos modelos son enormes y la sociedad se encuentra dividida en ricos y pobres sin identidad. El modelo que propone este autor para intentar solucionar la problemática es la de igualdad de posiciones; logrando reducir la diferencia de las clases sociales mientras que les permite vivir en un estado de bienestar.

Género.

Tiene su raíz antropológica de la palabra latina Genus, Generi que significa raza o linaje, los romanos la usaban para distinguir los diferentes grupos sociales que congeniaban a lo largo y ancho de todo el imperio.

Un ejemplo de esta diferenciación nos lo da la propia raíz lingüística de la lengua latina, ya que en esta existen tres ramificaciones que informan las características esenciales de una palabra.

Género: Clasificados de tres femenino, masculino y neutro

Número: Singular y Plural

Caso: Nominativo, Genitivo, Dativo, Acusativo, Vocativo y Ablativo

Esta clasificación permite a cualquier hablante de la lengua latina entender la composición de cualquier sustantivo, adjetivo o pronombre que se utiliza en la traducción. Cabe mencionar que el femenino y el masculino son utilizados en mayor medida a lo largo de las declinaciones, y el neutro es usado solamente con un número particular de palabras, como:

▲ En la categoría taxonómica (ciencia que estudia y clasifican los organismos, estableciendo parámetros de diferenciar la naturaleza) esta palabra forma parte de un escalón de clasificación natural, agrupando a seres que estén relacionados. Un ejemplo de esto somos los seres humanos, los cuales estamos relacionados por género a los Homo Erectus y Homo Habilis de la antigüedad, pero emparentados como familia con los chimpancés junto a otros géneros de primates.

La Polítologa Wilma L. Rule Krauss fue una de los primeros investigadores que tratan la ideología de género; publicó en diciembre de 1972 un ensayo en la American Political Science Review titulado, "Political Implications of Gender Roles" donde se plantea la discriminación hacia la mujer en su lucha social; proponiendo modificar la existente para la coexistencia de los varones y mujeres en el ámbito laboral, enfocado en su mayoría a la participación política.

Pero es solo una de las propuestas que la hicieron popular, la denominada por muchos autores, *ideología de género* nace como fruto del pensamiento social de la mayoría del siglo XX y de principios del XXI. El Posmodernismo, el cual intenta abrirse paso a las bases sociales no como una ideología impuesta por un estado o institución, sino como una de las primeras relaciones entre los términos de género e equidad, bajo este pensamiento se puede ejemplificar en la autora Elena Poniatowska Amor en su obra: "*Leonora*" (Joseph Baga Associats, 2011) y Simone de Beauvoir, en su conocida frase "*Una no nace mujer, se llega a serlo*" (Beauvoir, 2013). Estando en oposición al pensamiento conservador de su época, en búsqueda de la liberación.

La ideología de género como tal proviene del marxismo y su lucha de clases planteando en un principio al varón y la mujer en un proceso de síntesis; conduciendo a que la sociedad impone un rol para el funcionamiento de la superestructura, cuando en realidad no hay algo determinante. Uno de los experimentos más famosos que intentó probar esta conclusión fue el caso Reimer, del doctor John Money.

John Money, fue psicólogo promotor de la ideología de

género y la transexualidad; iniciando la alteración a la palabra genero sacándolo de un contexto puramente gramatical para convertirla en el estatuto de su pensamiento.

Una familia se presentó con el doctor para pedirle consejo sobre la situación de uno de sus hijos gemelos varones, Bruce; al cual debido un error médico en una cirugía de circuncisión le fue amputado el pene. Su respuesta (junto a la decisión de demostrar su teoría) fue castrarlo, generar artificialmente una vagina y educarlo como una mujer.

Según los resultados publicados en su escrito "Man and Woman, Boy and Girl" (Ehrhardt, 1996) indicaban la completa identificación femenina del infante, en contraposición a la de su hermano que fue educado y tratado como un varón. Pero en realidad este "experimento" ocasiono abusos y discriminación a la familia, llevando a Bruce, conocido en ese momento como Brenda, a someterse a una operación Faloplastia (Reconstrucción estética de los genitales masculinos), e intentar continuar con su vida con el nombre de David. Lamentablemente cada miembro de esta familia sufrió de crisis emocionales, llevando a los dos gemelos al suicidio.

La familia, base de la sociedad.

La familia desde épocas antiguas se ha considerado el núcleo del desarrollo de la persona, radicando allí las vivencias y experiencias necesarias para dar a la persona su identidad personal, la cual mostrará al resto del mundo.

El término familia viene del latín Famulus: familia que significa sirviente o esclavo, usada regularmente para señalar un patrimonio de las personas, toda su historia desde los parientes hasta las posesiones materiales; demostrando su estatus ante la sociedad Romana.

Claudia Treviño Pizarro, en su libro de Principios de Derecho Civil y familiar. La describe como: "*Una comunidad natural basada en la relación estable entre el hombre y la mujer o en procreación y en la afinidad*

espiritual –conyugal y filial que une a sus miembros” (Pizarro, 2005)

Para que exista una familia, primeramente, debe existir la unión de dos personas comprometidas en la procreación de la persona según la naturaleza, en otras palabras la necesidad de una relación heterosexual destinada a la relación de equidad y crecimiento para la concepción y educación de las nuevas generaciones, conocido como matrimonio.

En las últimas décadas del siglo pasado, principalmente reflejada en la actualidad con la generación “Y (*millennials*)”, los cuales no desean establecer una relación matrimonial tradicional, porque consideran las reglas sociales establecidas y heredadas de sus padres ineficaces al momento de actual de liberación y adelantos tecnológicos capaces de solucionar todo aspecto de la vida diaria.

Una de las preocupaciones más relevantes son los altos índices de embarazo precoz en México, dando paso a la creación de nuevos núcleos familiares creados por el hecho de un “Error” bajo la perspectiva de algunos sectores de la sociedad, pero en otra percepción de una postura permisiva ante tal situación. En algunas ocasiones llevando a la crianza toxica, la separación de la pareja por vías legales u otros medios.

Las parejas que terminan en estas situaciones, proceden de familias cuyas experiencias se repiten en el presente, ya que nunca se les planteo su búsqueda de la identidad personal, partiendo a la opción de vivir juntos, y examinar a fondo en que consiste el matrimonio; prefiriendo explorar su sexualidad y junto con las libertades.

Otro de los mayores problemas en la concepción del matrimonio son las definiciones de poder que se han establecido:

- *Patriarcado: Donde el varón es monógamo, selectivo y exclusivo, donde es el jefe del hogar, pertenecientes la pareja y los hijos hasta determinada edad.*
- *Matriarcado: Donde la mujer toma la posición*

de jefa del hogar (anteriormente perteneciente al hombre), convirtiéndose en su sostén, pertenecientes la pareja y los hijos hasta determinada edad.



El centro de poder de una institución como esta, no puede recaer en uno solo de sus miembros. Debido al desequilibrio en la armonía de la relación al no querer tomar el escalón de poder, preocupándoles el poder económico; sin considerar que ese mismo poder no puede estar completo sin la participación activa de ambos miembros, llegando a un gobierno en pareja.

De estos problemas el Papa San Juan Pablo II (2014), en su documento carta a las familias expresa este comentario sobre la crisis familiar actual.

“En semejante perspectiva antropológica [ideología de género], la familia humana vive la experiencia de un nuevo maniqueísmo, en el cual el cuerpo y el espíritu son contrapuestos radicalmente entre sí: ni el cuerpo vive del espíritu, ni el espíritu vivifica el cuerpo. Así el hombre deja de vivir como persona y sujeto.”

Estableciendo diferentes pautas de pensamiento, en la búsqueda de aportar argumentos de aproximación a la problemática planteada.

El problema de la ignorancia

La ignorancia no exime del cumplimiento de la ley

Este principio de derecho, heredado a nosotros por la ley Romana, garantiza que todos estamos sujetos a un cierto tipo de control nos guste o no. Esto puede verse como una imposición social, pero las leyes tanto sociales como naturales no se pueden desaparecer con solo desearlo, porque ayudan a que los individuos puedan encontrar su propia identidad. Determinando dos problemas en la propagación de este mal.

□ *Populismo político:*

En la actualidad, algunos sistemas de gobierno, a pesar de la sensata resistencia de otros sectores de gobierno, desean cambiar las concepciones planteadas en los estatutos de las normas que rigen el sistema político, en beneficio de la adquisición de votos en fa-

- ▲ vor de asegurar la permanencia del poder; faltando a la consideración permitir otorgarles poder de cambio a personas con crisis de identidad social, en cuya agenda desean introducir una restructuración en todos los ámbitos de la vida.

Las instituciones gubernamentales deben mantenerse firmes ante la falta de visión de algunos compatriotas que desean conseguir el camino fácil, apegándose siempre ante los principios de Bien y de Justicia para todos. Procurándolos siempre como individuos y no una masa colectiva para que puedan encontrar su propia identidad al servicio de la nación.

□ *Propagación de la ignorancia por los medios de comunicación.*

En la sociedad contemporánea, se encuentran interrelacionado diferentes generaciones con distintos modos de pensar y actuar influenciados por el creciente avance de las tecnologías; en donde los mass medias se limitan al envío de información, las diferencias de asimilación de contenidos, queda ilustrado la siguiente tabla:

Tabla 1

Generaciones que viven la Posmodernidad

"Generaciones que viven la Posmodernidad".	
Nombre de la Generación.	Características:
Generación X	<ul style="list-style-type: none"> - Generado por el periodista y fotógrafo Robert Capa, promovido en 1991 con el libro: <i>"Generation X: Tales for an Accelerated Culture"</i> - Abarca desde 1965 a 1985 - Buscan dejar su huella en el mundo. - Tendencia a rebelarse contra lo establecido. - Inconformidad general
Generación Y (Millenials)	<ul style="list-style-type: none"> - Propuesto por la revista Advertising Age, en 1993 - Su duración es de 1985 al 2000 - Buscan la integración. - Se empieza la disolución de la familia tradicional. - Se desarrollaron con cambios tecnológicos drásticos. - Trata de fijar su identidad.

Generación Z (Pos-milenio)

- Empieza en el año 2000 y continua hacia el presente
- Carece de identidad personal, no colectiva.
- Relación íntima con la tecnología desde su nacimiento
- Insertados en la realidad virtual.
- Valores determinados por las redes sociales.

Nota: Tomada de L.F. Wiedmer Vázquez. (2017)

Cada uno de estos grupos sociales que conviven tiende a descalificarse por las vivencias que cada uno vivió en los tiempos que les tocó vivir. Debido a que la información viaja mucho más rápido, quedando en un vacío de entendimiento y comprensión muchos de los conceptos que impactan la relación de unión, la cual debe procurar el bien para todos los niveles sociales.

Pero solo permitimos que se descubra las diferencias “irreconciliables” que nos identifican como únicos hijos de nuestro tiempo, sin darnos cuenta que la solución, es la comunicación ya que puede ser el camino para el mejoramiento social.

Una evidencia de esto, son los contenidos de los medios de comunicación en donde se publican una serie de datos que se puede identificar como información, estableciendo dos los más posicionados:

La televisión donde las personas más tradicionales reciben la información, donde puede llegarse a suprimir ciertos datos informativos en beneficio de una agenda, pudiendo llegar a manipular a sus televidentes para un cierto propósito. Ya que, el tratamiento y el orden de exposición queda a la elección de los dueños del medio.

Las redes sociales es donde la mayoría de los considerados jóvenes reciben, comparten y conocen información para permitir que toda la gente pueda participar activamente en temas contemporáneos. Existiendo

grupos dentro de estos contextos digitales; donde se pueda publicar cualquier cosa de cualquier tema, permitiendo que se puedan malinterpretar e incluso llegar a publicar una noticia falsa. Debido a la falta de regulación el anonimato se toma como la oportunidad de basar argumentos en falacias.

Metodología empleada.

La elección de la metodología que se aplica al estudio, debe partir de la naturaleza de la problemática abordada. Por ello Yakuzi (2005) menciona: la decisión de qué método elegir deben considerarse tres condiciones: (a) el tipo de pregunta de investigación que se busca responder, (b) el control que tiene el investigador sobre los acontecimientos que estudia, y (c) la “edad del problema”, es decir, si el problema es un asunto contemporáneo o un asunto histórico. (p 6.)

Al plantearnos, la relación entre el objetivo general y la pregunta de investigación principal sería entonces: ¿Cómo describir el estado del conocimiento en relación a los conceptos de equidad y género, en relación a cohortes generacionales?

Sin embargo, en la búsqueda de generar argumentos suficientes para poder responder a la interrogante planteada, se desprenden otros cuestionamientos que permitirán orientar la construcción de datos que sean significativos.

Preguntas de Investigación:

1. ¿Es lo mismo usar igualdad y equidad al hablar del género de las personas?
2. ¿Qué es y cómo se ha manejado el género a través de la historia?

Para lograr construir argumentos que permitan una aproximación al objeto de estudio, es imperante la elección adecuada del método. Estableciendo que cada método se aplica en situaciones específicas, como se indica a continuación

Tabla 2

Matriz para la elección de un método de investigación social

Método	Forma de la pregunta de investigación	¿Requiere control sobre los acontecimientos?	¿Se concentra en acontecimientos contemporáneos?
Experimento	¿Cómo? ¿Por qué?	Sí	Sí
Encuesta	¿Quién? ¿Qué?		
	¿Dónde? ¿Cuánto?	No	Sí
Descriptivo- Análisis de archivos	¿Quién? ¿Qué?	No	Sí/No
	¿Dónde? ¿Cuánto?		
	¿Cuántos?		
Estudio de caso	¿Cómo? ¿Por qué?	No	Si

Nota: Tomada de Yin (1994).

Según Sampieri (1998 P 60), los estudios descriptivos permiten detallar situaciones y eventos, es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometidos a análisis. Por ello en esta propuesta de investigación se considera de caracteres descriptivo; ya que esta perspectiva permite el andamiaje para reflejar el estado del conocimiento en relación a los conceptos de equidad y género, en relación a cohortes generacionales

Argumentando que bajo el enfoque cuantitativo, citando a Danke, afirma que los estudios descriptivos "(...) buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos comunidades o cualquier otro fenómeno que es sometido a

un análisis" (p. 117). Por otra parte, Babbie (2000) plantea que "Uno de los principales objetivos de muchos estudios sociales científicos es describir situaciones y acontecimientos (...) estas descripciones suelen ser más fieles y precisas que las casuales" (p. 74). Desde esa misma óptica, Hernández et al. (2003) indican que algunos de ellos describen situaciones, eventos o fenómenos y que se busca detallar lo que se investiga.

De tal manera, dentro del desarrollo de este documento, se busca aportar una aproximación, en donde no se agota las fuentes ni discrimina perspectivas de otros autores, ya que se busca aportar una panorámica multicultural de la temática propuesta.

La dificultad al hablar de equidad proviene de un pensamiento en el género tan abierto con las dimensiones

a enfrentar son mayores, debiendo generalizar concepciones para enfrentarse a los problemas sociales. La falta de identidad, tanto en la familia como en la sociedad, es el mayor problema que se enfrenta actualmente, porque el ser humano es herido tanto mentalmente como físicamente. Atrapado en un estado perpetuo de ignorancia, donde todo es falso y verdadero.

La crisis de identidad de miles (sino de millones) de jóvenes, principalmente de las generaciones de 1990 al presente, se extiende en la adolescencia (prolongada en numerosas ocasiones), cuando se perciben los cambios más predominantes del ser humano en el paso de la infancia a la adultez. La problemática puede comprimirse en una frase que se repite en todos los casos

“Mi cuerpo está equivocado”

Dentro de ella podemos identificar tres problemas.

- El cuerpo: Algo diferente de mi persona que se me ha sido impuesto.
- Identidad: Falta de pertenencia a un estado social.
- Ignorancia: desconocimiento total de sí misma y de su propia ascendencia.

A continuación se planteará como se visualiza y el modo de operar esta tremenda situación, desde las perspectivas de igualdad y de equidad.

Tabla 3

Perspectiva de igualdad

Situación a la que enfrentar.	Alcance.	Planteamiento.	Solución.
Mi cuerpo está equivocado	Miles o millones de jóvenes	Los jóvenes de la misma generación diferentes escalones sociales están en conflicto con las definiciones propuestas por la sociedad referentes a su cuerpo.	Al considerar tu cuerpo como equivocado, lo que se debe de cambiar son las concepciones de este. (Problema)

El planteamiento de la igualdad trata resolver esta situación como si todos los individuos tuviesen las mismas vivencias y por lo tanto surgen de la misma situación, sin considerar las causas pueden ser similares pero a su vez son específicas de cada uno de los individuos. Logrando efectuar una solución rápida para volver al orden.

Tabla 4

Perspectiva de Equidad.

Situación a la que enfrentar	Alcance	Planteamiento	Solución
------------------------------	---------	---------------	----------

Mi cuerpo está equivocado	Miles o millones de jóvenes	Los jóvenes de la misma generación y diferentes escalones sociales están en conflicto con las definiciones propuestas por la sociedad	Considerar los factores en común de los sujetos, tratar esos factores que afectan la identificación y tratar los casos de forma individual.
		Referentes a su cuerpo.	(Síntomas)

Mientras tanto el planteamiento de equidad permite identificar cada uno de las personas desde su propia identidad social para extraer las situaciones específicas causantes del conflicto, intentando apoyar para reinsertar el orden. Costando tanto recursos físicos, morales y sociales, como tiempo de los mismos.

Conclusiones.

El sociólogo francés Francois Dubet menciona que la gente se pregunta siempre que es lo mejor para la sociedad, porque todos y cada uno de los seres humanos buscamos el orden, la paz y el bien individual como colectivo. Pero esta misma disponibilidad, si se conduce inapropiadamente puede caer en el riesgo del bien relativo; cuando la ignorancia solo te permite ver una perspectiva de la panorámica social. Esto da como resultado que se solucione solamente aquellos problemas que puedan ser percibidos por el sujeto. La perspectiva de igualdad ha permitido que una sociedad que se mantenía estancada pueda visualizar nuevos paradigmas para su mejoramiento, pero también permite que la gente ignore ciertas ópticas generando un círculo sin sentido. La recuperación social es posible si nos acercamos a la gente como individuos únicos permitiendo ayudarles a definirse como personas dentro de la sociedad, permitiéndoles incluso servir a la misma. Para ello es necesario empezando desde la familia (primer círculo social), procurando la cercanía y la enseñanza justa y sincera de los padres, permitiéndoles elegir su camino sin abandonar la historia que les permite ser ellos mismos. Esto permitiría que el género, pueda implementarse de manera correcta según la situación específica que le determina, trayendo la restauración y desarrollo social donde todos podamos identificarnos no solo como seres humanos con total libertad, sino como personas con dignidades, derechos

y obligaciones que cumplir tanto con nuestra nación, con nuestra familia y con todo el género humano. Por ello, en el presente documento se describió el estado del conocimiento en relación a los conceptos de equidad y género, en relación al impacto en los niveles sociales. De tal forma, se logró dar un primer abordaje al problema de la ignorancia al hablar de género y así abrir la oportunidad de generar relaciones hipotéticas de la equidad en los niveles sociales o cohortes generacionales. Las cuales, se desprenderán en futuras investigaciones. Destacando la importancia de seguir indagando y realizando propuestas para conocer nuestro entorno social.

Referencias.

Ayala, E. C. (s.f.). *Lingua Latina dos*. Tlalpan, CD de México, México:

Universidad Pontificia de Mexico.

Beauvoir, S. d. (2013). *El Segundo Sexo*. DEBOLSI-LLO.

Bobbio, N. (1992) *El Futuro de la Democracia*. México: Fondo de Cultura Económica. 211 p.

Dubet, F. (2012). *Los límites de la igualdad de oportunidades*. Caracas: Nueva Sociedad.

Ehrhardt, A. A. (1996). *Man and Woman, Boy and Girl: Gender Identity from Conception to Maturity*. Jason Aronson Inc. Publishers.

Francisco, P. (19 de Marzo de 2016). Santa Sede. Obtenido de Santa Sede: [http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/letters/1994/documents/hf_jp-](http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/letters/1994/documents/hf_jp-ii_let_02021994_families.html)

[ii_let_02021994_families.html](http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/letters/1994/documents/hf_jp-ii_let_02021994_families.html)

Formichella, M. M. (2011). Análisis del concepto de equidad educativa a la luz

Revista Educacion, 15-34.

Izquierdo, María Jesús. (1994). "Uso y abuso del concepto de género", en

Mercedes Vilanova (comp.), *Pensar las diferencias*. Barcelona: Seminario Interdisciplinario Mujeres y Sociedad, Universidad de Barcelona

J. P. (2014). La Santa Sede. Obtenido de La Santa Sede:

http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/letters/1994/documents/hf_jp-ii_let_02021994_families.html

Joseph Baga Associats. (2011). *ELENA*. Barcelona: SEIX BARRAL. S:A.

Kelly, E. (2002). *Justice as Fairness: A Restatement*. Cambridge: Harvard

University Press

Krauss, W. (1974). Political Implications of Gender Roles: A Review of the

Literature. *American Political Science Review*, 68(4), 1706-1723.

doi:10.2307/1959952

Martínez, J. L. (2005). *Ética a Nicómaco*. Madrid: Alianza

Pizarro, C. T. (2005). *Principios de Derecho Familiar*. Tampico: Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Autónoma de Tamaulipas.

Scala, Jorge (2010) *El Género como herramienta de poder*. P.imprenta: San

José, CR : Promesa, 2010. 267 p. ISBN 978-9968-41-188

Scala Jorge. (2004). "Género y Derechos Humanos". Buenos Aires. Vórtice.

Torres, G. C. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. HELIASTA.

Vazquez, P. A. (2017). *Ocio y Oficio manifestaciones complementarias de las máximas humanas como solución al problema social posmoderno*. IEST.

92 ▲ LA PERSPECTIVA PERSONALISTA DE GÉNERO Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES EN LA SOCIEDAD ACTUAL.

Ponencia 15:

Dr. Solis Solano Francisco

francisco.soliss@anahuac.mx, (55) 56270210.
Ext. 8507, (833) 1403931

Institución de procedencia: Facultad de Humanidades, Filosofía y Letras de la Universidad Anáhuac México.

Mesa 7.: Perspectiva de Género.

Resumen

Especialmente en el periodo que comprende de la modernidad a la fecha, la evolución de la sociedad desde ha generado modificaciones estructurales en la cultura e instituciones sociales que están dando origen a un “cambio de época”. Este cambio epocal se ve reflejado en las afectaciones y re definición de la estructura e influencia de las organizaciones en la sociedad a grado tal que en la actualidad se nos hace casi imposible imaginar la vida ordinaria fuera de ellas. Así mismo estos vertiginosos cambios sociales traen consigo nuevos escenarios y nuevos retos para las organizaciones. Uno de los principales cambios es la participación de la mujer y el rol que desempeñan en el desarrollo organizacional y social.

En el contexto del cambio de época es que ha surgido la nueva concepción del término género y la distinción del concepto sexo, con ello conceptos como equidad, inclusión y responsabilidad social, revisten un matiz diferente a lo que se había abordado anteriormente.

El personalismo tiene como meta analizar la realidad social e individual de la persona, por ello la perspectiva personalista de la teoría de género es una de sus líneas de investigación.

La finalidad de la presente ponencia es delimitar el alcance del concepto organización, separándolo de categorías como grupos y conglomerados, así mismo evaluar la influencia de la teoría de género en las organizaciones y la alternativa de solución que desde la perspectiva personalista se plantea para situaciones de iniquidad de género.

Abstrac

Especially in the period from modernity to our days, the evolution of social society has generated structural changes in the culture and social institutions that are giving rise to a “change of epochal.” This epochal change is reflected in the affectations and re-definition of the structure and influence of the organizations in the society so that nowadays it is almost impossible to imagine ordinary life outside of them. Likewise, these vertiginous social changes bring new scenarios and new challenges for organizations. One of the main changes is the participation of women and the role they play in organizational and social development.

In the context of the change of time is that the new conception of the term gender and its distinction from the concept of sex has arisen. This has generated concepts such as equity, inclusion and

social responsibility, which have a different meaning and problems than what had been previously faced.

Personalism aims to analyze the social and individual reality of the person, so the personalist perspective of gender theory is one of his lines of research.

The purpose of this paper is to delimit the scope of the organization concept, separating it from categories such as groups and conglomerates, as well as to evaluate the influence of gender theory in organizations and the solution alternative that from a personalist perspective is proposed for situations of gender iniquity.

Palabras clave:

Personalismo, Teoría de género, equidad, inclusión, y Desarrollo organizacional.

Descripción del problema

Uno de los rasgos más característicos de esta sociedad, a la cual todos nosotros damos vida, es el cambio. Prácticamente la única constante en nuestra época es que va a cambiar, los jóvenes promedio de hoy han testificado y experimentado una serie de mutaciones tecnológicas que les ha hecho acreedores a la categoría de nativos digitales (Prensky, 2010). Paradójicamente los cambios en la ciencia y tecnología al tiempo que han hecho más cómoda la existencia, han traído consigo nuevas amenazas (Beck, 2002).

Paralelos a los cambios científicos y tecnológicos se han generado grandes transformaciones sociales principalmente en la caída de los llamados metarrelatos (Lyotard, 2006), que daba sustento a la identidad nacional, dando paso a una nueva concepción de la sociedad a la que Bauman (2012) ha denominado sociedad líquida y Lyotard tiempos hipermodernos (2006). Un servidor estoy convencido que la mejor forma de describirla es Cambio epocal (Francisco, 2015) dado que justamente eso es lo que estamos atestiguando, una transformación de los paradigmas, esto es, de cómo interpretamos y expresamos la realidad, y con ello una mutación de los significados muy similar a la que se vivió en el paso de la sociedad pre industrial a la modernidad. Un antecedente al actual cambio época y para muchos una causa del mismo, es la modernidad. Hay que recordar que para algunos pensadores la llamada “postmodernidad” no es más que una modernidad tardía.

¿Qué cambio en la modernidad? A diferencia del cambio generacional, en el cual se comparten buena parte de los significados o supuestos y valores culturales y lo que se modifica son sus expresiones o rasgos, el cambio epocal se caracteriza justamente por la crisis de los valores que genera que la cultura material, que es la expresión de esos valores, carezca de sentido.

94 ▲ Así por ejemplo la modernidad cambió el concepto de “tiempo” cuyo referente era el sol y sus posiciones (amanecer, mediodía y atardecer) por la contabilidad objetiva de las horas minutos y segundos, dando origen y a la vez alimentando la racionalidad instrumental (Webber, 2004).

Lo mismo sucede con el espacio, la parcela como unidad de medida de lo que una familia puede arar en un día será suplantado por mediciones estandarizadas de metros, yardas etc. La idea de objetividad la realidad independiente de la persona o grupo que la conoce y la relación que tiene con ella influirá significativamente en la cultura de la sociedad.

La moral no será la excepción al cambio de significados y significantes. Un ejemplo es el concepto de fidelidad el cual previo a la modernidad era entendido como la discreción que los miembros del gremio debían guardar respecto a los procesos de producción de sus respectivas ramas, lo que comúnmente se denomina “el secreto de la familia”. Hay que recordar que justamente Voltaire en la edad de las luces, dedicó parte de su investigación a conocer, codificar y publicar las formas en que los artesanos llevaban a cabo su labor. La fidelidad entendida como faltar a las promesas matrimoniales es un rasgo que revela a la atomización del concepto.

Bases teóricas

El género como una construcción social.

Los conceptos de sexo, género, e identidad sexual han experimentado significativos cambios en décadas recientes. Así pues, antes de los 60’s el término género era parte del estudio de la gramática de modo

que en las escuelas se enseñaba que género es la propiedad de los sustantivos y de algunos pronombres por el cual se clasifican en masculinos y femeninos y en algunas lenguas en neutro, de modo que éste se definía sin relación alguna con el sexo.

Posteriormente se empleó el género como sinónimo de sexo. Bajo ésta concepción, este concepto incluía las categorías de masculino y femenino equivalentes a las de los sexos hombre y mujer. Recientemente, la Real Academia Española (2018) añadió a la acepción gramatical del término en cuestión otra que dice:

Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido éste desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.

En esta noción de género, es importante subrayar la vinculación de “grupos humanos” con el término “sociocultural”. El origen de este cambio en el significado y sus implicaciones sociales son múltiples, no obstante uno de los antecedentes próximos es ha sido el movimiento feminista, el cual en sus inicios buscaba la equidad de derechos entre el hombre y la mujer, posteriormente, al contraponer dialécticamente al hombre con la mujer (el hombre es el enemigo a vencer), estableció una alianza de hecho con los grupos de homosexuales quienes coincidían en la construcción social del género y en la idea implícita de unión entre los mismos sexos.

Investigaciones posteriores han puesto de manifiesto la significativa influencia del contexto socio-cultural en la expresión y roles sociales de lo masculino y femenino de las personas. Algunas posturas tienden a argumentar que la noción de género se refiere a lo socialmente construido, en contra posición al sexo que es una condición biológica, por tanto la identidad depende en su totalidad del ambiente socio cultural, de modo que la sexualidad es un rasgo biológico cuya influencia no es determinante en la construcción social tanto de la identidad sexual, como de su jerarquía social y las formas de expresarse del individuo.

Al partir del supuesto que el género es una construcción social se sigue que ésta ha cambiado a lo largo de

la historia y es distinta en cada cultura y en efecto para el feminismo ésta construcción social ha dado origen a estructuras jerárquicas en las que regularmente al varón se le asigna un estatus superior al de la mujer.

Dado el desarrollo histórico de la concepción de la sexualidad, el género y la identidad sexual es pertinente preguntarse si el género es totalmente construido por el entorno o bien si tiene una base biológica y cuál es la influencia de ésta. La perspectiva personalista de género (PPG), tomando como referencia la distinción entre persona y personalidad, coincide en que una parte de significativa del género es una construcción social sujeta al contexto histórico y cultural. Es evidente que en épocas anteriores y aun en una misma zona geográfica, la manera en que las parejas expresaban su sexualidad difiere a la de las actuales, no obstante esto no implica que el género en su totalidad es una construcción social, sino que existe una vinculación del sexo, como condición biológica, con el género.

La PPG sostiene que la persona tiene un modo de ser propio como hombre o como mujer, de modo que su identidad sexual está ligada a su ser como persona sexuada, de esta afirmación se deriva que existe una distinción real entre el modo de ser como hombre y el modo de ser como mujer, lo cual no implica que esto genere una estructura jerárquica. Más aun, el personalismo es una filosofía que respeta y promueve la dignidad ontológica y por ende irrenunciable e incondicional, de la persona de modo que se opone de forma tácita a todo tipo de desvalorización y discriminación, incluyendo al que surge de la identidad sexual de la persona.

Perspectiva Personalista de Género

El género, pese a ser una construcción social reciente, ha conservado el supuesto equivoco de la jerarquía entre hombre y mujer dando origen en las organizaciones, a condiciones como el llamado “Techo de cristal” y el de “Suelo pegajoso”.

La PPG sostiene que existen diferencias entre hombres y mujeres las cuales tienen su origen en la constitución ontológica de la persona sexuada. Dicha condición determina a la identidad sexual e influye significativamente en la construcción del género.

No obstante, la identidad sexual de hombre y mujer es una diferencia que no afecta la dignidad ontológica de la persona, de modo que estas diferencias no fundamentan una jerarquía. Justamente ha sido la construcción social del género donde se ha desarrollado el falso supuesto de la valoración jerárquica de los roles sexuales y como consecuencia las expresiones de iniquidad.

La discriminación explícita se refiere a la narrativa en la cual se expresa directamente una distinción jerárquica entre el hombre y la mujer en la que tradicionalmente ha sido el género femenino el más afectado. Por su parte la discriminación tácita incluye todas aquellas condiciones reales y replicadas que afectan el desarrollo de una persona por su género pero que no se encuentran en narrativas directas sin que se configuran en supuestos culturalmente aceptados.

Género, organizaciones y responsabilidad social

En su acepción más amplia “responsabilidad” es el acto de responder, esto es, de dar respuesta, lo cual supone un “otro” que interpele dicha respuesta mediante una exigencia, demanda o una solicitud (De la Calle, 2011). La responsabilidad se vincula con la libertad y por tanto es consecuencia de la inteligencia, de aquí que, las acciones que libremente se realicen tienen consecuencias sobre las cuales se finca una responsabilidad individual.

96 ▲ Hoy en día, la existencia real de la responsabilidad social personal es un tema que se da por supuesto en casi todas las teorías y actividades de la interacción humana. Difícilmente se puede sustentar una teoría o narrativa que niegue algún grado de responsabilidad subjetiva de las acciones de los individuos, lejos de ello las investigaciones en el campo de la psicología tienden a reconocer un grado de responsabilidad en estados más tempranos del desarrollo humano. Pero la libertad y responsabilidad de la persona no siempre se entendió así, basta recordar que en la antigua Roma la “emancipación”, que etimológicamente significa “soltar de la mano” se aplicaba solo a los varones que llegaban a cierta edad en la cual se eximia a los padres de la responsabilidad de los actos que sus hijos realizaran, la cual era asignada a la persona emancipada. No obstante, las mujeres no se emancipaban sino que siempre estaban sujetas a la mano de un varón. Los rituales de “pedir la mano” y la entrada de la novia al templo del brazo de su padre, quien la entregará al futuro esposo, son vestigios simbólicos de aquellas categorías, pero que dejan de manifiesto cómo en la construcción cultural del género se conservan rasgos antiquísimos e inequitativos. Si bien en estos rituales, los supuestos detrás de estos rasgos son muy diferentes en la actualidad a lo que fueron en sus orígenes, no es menos cierto que existen narrativas en las organizaciones, como se desarrolla en el siguiente apartado, que sostienen, en no pocas ocasiones de forma inconsciente, la iniquidad de género.

¿Cómo transferir la responsabilidad, que es una categoría propia de las personas a las organizaciones empresariales, educativas, religiosas o sociales?

La responsabilidad social de las organizaciones

Nos resulta casi imposible imaginar nuestra vida ordinaria en la actualidad fuera de una organización ya sea la escuela, el trabajo, la iglesia, o cualquier otra, y es que las generaciones recientes hemos nacido crecido y concluiremos nuestra existencia dentro de las organizaciones.

Evidentemente que esto no siempre fue así, las organizaciones, tal y como las entendemos y vivimos hoy en día, son consecuencia de una lenta evolución cuyo momento más significativo lo tuvo en el paso de la sociedad pre industrial a la sociedad actual, cualquiera que sea la manera en que se le denomine.

Para entender el origen de las organizaciones es pertinente partir del hecho antropológico que los seres humanos tendemos a ser gregarios, esto es a congregáramos en familias, aldeas, comunidades, etc. Por tanto, las organizaciones junto con las demás formas sociales deben su nacimiento a esta situación.

No obstante, esta propiedad de la humanidad coexiste con otra marcada tendencia a reafirmar nuestra individualidad, esto es, a delinear nuestras diferencias y hacerlas evidentes. Es ambiguo, pero la identidad y pertenencia a un grupo coexiste con el deseo de resaltar nuestras peculiaridades personales. Esta situación existencial da origen al nacimiento de los caudillos, subculturas y contraculturas al interior de las organizaciones.

Toda forma social está constituida sobre un principio simbólico de pertenencia, los integrantes se reconocen consciente o tácitamente como miembros de esta forma social, esto es, los hijos se saben parte de la familia, los miembros de una iglesia se identifican como feligreses y lo mismo sucede con los ciudadanos de un país, los militantes de un partido político, los estudiantes y egresados de determinada Universidad, los afiliados a

determinado sindicato, etc.

Esta pertenencia no nace de una condición biológica, aun cuando en ciertas etnias y religiones es un requisito, ni de una relación contractual, sino de una vinculación simbólica presente en el imaginario de sus integrantes por la cual se genera y mediante la cual se alimenta, un sentimiento y conciencia de pertenencia.

De lo anterior se deduce que las organizaciones son ante todo formas sociales, esto es, pertenecen al orden de lo culturalmente creado. No obstante, pese a no ser naturales representan una de las formas sociales más próximas a la vida de las personas, a grado tal que difícilmente logramos entender la vida sin ellas. Una noción de organización es un grupo social con vida propia en el cual se desarrollan determinados estilos y sistemas de gestión que definen el comportamiento esperado de las personas dentro (e incluso fuera) de la misma (López, 2006).

La responsabilidad de las organizaciones es social, en contra posición a la individual propia de las personas. ¿Se refiere con esto a la suma de las responsabilidades de quienes integran una organización? ¿Se entiende a la organización como una entidad monolítica en la que hay consenso en las elecciones y acciones de forma que se puede fincar una responsabilidad de la misma? Estas interrogantes forman parte de un debate que hoy en día sigue abierto. Lo cierto es que las organizaciones, mediante sus normas, políticas y especialmente las narrativas que acontecen a su interior son pilares que generan y transmiten los constructos sociales (Powel, 1999) de forma que tienen una responsabilidad en la construcción y desarrollo del género.

La situación de equidad e iniquidad de género que hoy vivimos tiene una estrecha vinculación con las

formas culturales de relación que suceden en las organizaciones. Si bien es cierto que ha habido un significativo avance en las políticas y normas explícitas en las cuales se privilegia la equidad, no es menos cierto que el avance en las narrativas, como un elemento importante de la cultura tácita de las organizaciones, mantiene y replica una condición de iniquidad. Expresiones como el techo de cristal y el suelo pegajoso, hacen referencia a estas situaciones “transparentes” o no fácilmente identificables, pero reales.

La resistencia al cambio en las organizaciones.

La PPG no solo promueve la equidad entre hombres y mujeres sino que sostiene que dicha equidad debe ser parte del constructo social de género. No obstante, esto supone un cambio en la idea de los roles de hombre y mujer especialmente al interior de las organizaciones, que como expuso con anterioridad, influyen significativamente en las formación de estos constructos. El cambio en las organizaciones trae consigo ansiedad y confusión de valores para quienes la integran (Vargas 2001; Montaña, 2000) por lo anterior se experimenta, en mayor o menor medida, una resistencia al cambio. El fenómeno de la resistencia al cambio en las organizaciones explica en parte la percepción del género y las desventajas, especialmente para las mujeres, que en el imaginario colectivo se presentan.

Metodología

Revisión de datos duros de la situación del género (hombres y mujeres) en México y el mundo.

En México en el año 2015 habían 119.5 millones de personas de los cuales 58.1 millones somos varones, que representa el 48.6 % y 61.5 millones son mujeres, lo cual representa el 51.4% (Inegi, 2018).

▲ 98 Las condiciones de inequidad se expresan en rubros como (Inmujeres, 2018):

▼ El acceso a la educación, el cual las oportunidades de ingreso y permanencia en los diferentes niveles educativos no han sido los mismos para hombres y mujeres, pese a que la brecha entre ambos sexos ha disminuido considerablemente e incluso hay rubros en los que las mujeres tienen un avance, tal es el caso de deserción, la cual ha disminuido y acceso a la educación media superior, la cual ha aumentado.

El trabajo no remunerado. Especialmente el que se realiza en el hogar, en este tema la brecha es mucho más amplia.

Muy particularmente los estereotipos sobre las diferencias entre hombres y mujeres en los cuales se resalta que:

1. El 47.6% de la población opina que las mujeres que trabajan descuidan a sus hijas e hijos.
2. El 47% considera que las mujeres no deben tener derecho a salir solas en la noche a divertirse
3. El 32.2% opina que las mujeres deben vestir sin escotes para que no las molesten los hombres.
4. El 14.3% está de acuerdo en que los hombres deben ganar más salario que las mujeres.
5. El 12.7% no está de acuerdo en que los hombres deben encargarse, al igual que las mujeres, de las tareas de la casa, así como de cuidar a niñas, niños y personas enfermas o ancianas.
6. El 10.4% considera que los hombres deben tener mejores puestos que las mujeres en los trabajos.

Conclusiones

Es indudable que ha habido cambios en el respeto y promoción de la persona sea hombre o mujer y con ello un avance en la equidad de género en México, pero no es menos cierto que existe aún un largo trecho por recorrer especialmente al considerar que la participación de la mujer en el desarrollo económico y social es sumamente importante.

Una de las formas del cambio cultural que a su vez minimiza los efectos de la resistencia al cambio se presenta cuando la generación de reemplazo habiendo asimilado e incorporado a su cotidianidad los rasgos de una nueva cultura, en este caso lo que comprende la equidad de género, se convierte en la cultura dominante. Especialmente los cambios graduales en la cultura material, conformada por normas, políticas, reglamentos y particularmente en las narrativas, las cuales aún “reflejan las creencias populares sobre las características, actividades, roles, rasgos, o atributos que describen y distinguen a los hombres de las mujeres” (Inmujeres, 2018), son condición para el cambio en los valores y con ello en la perspectiva, de quien la importancia de atender las formas de comunicación entre las personas.

En este sentido hay una esperanza en la juventud de México, especialmente quienes tienen acceso a la educación.

Quienes conformamos esta realidad social llamada México y damos vida día a día a sus imaginarios, cultura y constructos tenemos una responsabilidad social en la generación de constructos sociales de género cada vez más próximos al ideal de equidad.

Ha habido un gran avance en el reconocimiento de teórico de la equidad de género en las políticas públicas internacionales y particularmente en México y en las normas y procedimientos al interior de las organizaciones. Los grandes relatos internacionales y la cultura material de las organizaciones dan cuenta de ello. No instante hay que tener en cuenta que los relatos son narrativas que tienden a vincular hechos que en si mismos no están asociados (Ricoeur, 2006).

En este contexto hay una gran tarea por desarrollar para construir narrativas que promuevan la persona humana, hombre y mujer. Para la PGP la promoción de la mujer por parte del hombre, es al tiempo una promoción de su propia persona masculina y viceversa. Especialmente en las universidades, este es uno de los retos más apremiantes.

Erich Fromm (1973) en la década de los sesentas describía una realidad mexicana con severas deficiencias en el desarrollo económico y social. Este filósofo y psicólogo apostaba a que la modernidad y el desarrollo revertiría esta situación. El desencanto de la realidad ha hecho cuestionar el sueño de la razón y hoy en día la persona más pobre y más dañada en sus derechos humanos y con menos futuro en México es mujer y no habla español. Tenemos una deuda social de la cual todos tenemos un cierto grado de responsabilidad.

- Bauman, Zygmunt. (2012). *La sociedad individualizada*. Madrid, España: Ed. Cátedra.
- Beck, Ulrich. (2002). *La sociedad de riesgo*. Ciudad de México. Ed. Paidós.
- De la Calle, Carmen. (2011). Aproximación al concepto de responsabilidad social del universitario. Madrid, España: Revista interdisciplinar de ciencias de la comunicación y humanidades. número 7. Universidad Francisco de Vitoria.
- Fromm, Erich. (1973). *Sociopsicoanálisis del campesino mexicano: estudios de la economía y psicología de una comunidad rural*. México: Ed. Fondo de Cultura Económica.
- Hari, Yuval Noah. (2014). *De animales a dioses. Breve historia de la humanidad*. Editor digital: Titivillus
- Inegi. (2018). Población. recuperado de: <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/estructura/>
- Inmujeres. (2018). Sistema de indicadores de género. Recuperado: de http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/temas_descripcion.php?IDTema=2
- Lipovetsky, Gilles. (2006). *Los tiempos hipermodernos*. Barcelona, España: Ed. Anagrama.
- López Yañez, Julian. (2006). *¿A dónde va la Teoría de la organización?*. Profesorado. Granada, España: Revista de currículum y formación del profesorado. Universi-

- Lyotard, Jean- Francois. (2006). *La condición Postmoderna*. Madrid, España: Ed. Cátedra.
- Montaña, Luís y Rendón Marcela. (2000). La noción de organización. sentido, polisemia y construcción social. Cd. México, México: Revista Iztapalapa No. 48, 63-84. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa,
- Papa Francisco. (2015). *Laudato Si. Sobre el cuidado de la casa común*. Vaticano, Italia: Ed. Vaticano.
- Prensky, Marc. (2010). *Nativos e Inmigrantes Digitales*. Editorial SEK. Recuperado de [https://www.marcprensky.com/writing/Prensky-NATIVOS%20E%20INMIGRANTES%20DIGITALES%20\(SEK\).pdf](https://www.marcprensky.com/writing/Prensky-NATIVOS%20E%20INMIGRANTES%20DIGITALES%20(SEK).pdf)
- Powell, Walter; Di Maggio, Paul. (1999). *El nuevo Institucionalismo en el análisis organizacional*. México. FCE.
- Real Academia de la Lengua Española. (2018). *Diccionario*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?w=diccionario>
- Ricoeur, Paul. (2006). *Caminos del reconocimiento. Tres estudios*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Vargas, José Guadalupe. (2001). *La Cultura burocracia organizacional en México*. Cd. Guzmán, Jalisco. Instituto Tecnológico de Cd. Guzmán.
- Weber, Max. (2004). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Madrid, España: Alianza Editorial.

MIPYMES CON UN ENFOQUE DE EFECTIVIDAD: ANÁLISIS CONFORME AL GÉNERO DEL MIEMBRO DE LA FAMILIA QUE ADMINISTRA EL NEGOCIO EN LA CIUDAD DE CÓRDOBA, VERACRUZ, MÉXICO.

Ponencia 14:

Ruíz López, Carlos Alberto¹, Aguilar Herrera, Doris² Antonio Vidaña, Paula Rosalinda^{3*2}

¹ Profesor Investigador en la Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz, Cuitláhuac, Veracruz, México, carlos.ruiz@utcv.edu.mx, 01 (278)73 2 20 50 Ext. 246

² Profesora Investigadora, en la Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz, doris.aguilar@utcv.edu.mx, 01 (278)73 2 20 50 Ext. 254

^{3*}Profesora Investigadora en la Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz, Cuitláhuac, Veracruz, México, paula.antonio@utcv.edu.mx, 01 (278)73 2 20 50 Ext. 113

Mesa 7: Perspectiva de Género.

Resumen.

Esta investigación se basó en el conocimiento profundo de las MIPYMES, respecto a la manera que se desempeñan, los familiares y personas contratadas, en la administración de la organización.

Los resultados arrojaron conceptualizaciones acerca de la efectividad del género femenino dentro del sector empresarial. Destaca la confirmación de un tema delicado y bien conocido en nuestro país, especialmente en el estado de Veracruz; la denominada “superioridad masculina” en los trabajos empresariales. A pesar del

desarrollo y desempeño de la mujer en diferentes ámbitos de la vida laboral, aún no ha sido suficiente para que los hombres permitan o asignen responsabilidades a sus esposas, hijas y subordinadas, en las funciones de la administración de un negocio, revelando un alto porcentaje de su desempeño en labores más sencillas, como la limpieza.

La desvalorización en las facultades empresariales para el género femenino no es exclusivo de los hombres, en varios casos, son las mismas mujeres quienes sabotean la idea que engloba la equidad. En contraste, se encontró que, el papel preponderante de la mujer para las actividades propias del hogar, ha disminuido, a raíz de que actualmente hay un número alto de mujeres, que se desempeñan como dueñas o administradoras de un negocio. En un porcentaje dominante, son las mujeres quienes tienen el contacto principal con los clientes, lo que denota una mayor eficiencia para la resolución de conflictos y situaciones dentro de los procesos empresariales diarios.

Palabras clave: PyMEs, Género, Roles, Procesos.

Abstract

This research is based on the deep knowledge of Mexican Small Business, regarding the way they perform, family members and people hired, in the administration of the organization.

The results show conceptualizations about the effectiveness of the female gender within the business sector. It highlights the confirmation of a delicate and well-known issue in our country, especially in the state of Veracruz; the so-called “male superiority” in business jobs. Despite the development and performance of women in different areas of working life, it has not yet been

102 ▲ enough for men to allow or assign responsibilities to their wives, daughters and female subordinates, in the functions of the administration of a business, revealing a high percentage of their performance in simpler tasks, such as cleaning.

The devaluation in the business faculties for the feminine gender is not exclusive of the men, in several cases, they are the same women who sabotage the idea that includes the equity. In contrast, it was found that, the predominant role of women for the activities of the home, has decreased, because there are currently a high number of women, who act as owners or administrators of a business. In a dominant percentage, it is women who have the main contact with clients, which denotes greater efficiency in resolving conflicts and situations within daily business processes.

Keywords: SMEs, Gender, Roles, Processes.

Descripción del problema

De acuerdo con el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), perteneciente al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), existen 5,154_Micros, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyMEs), en Córdoba, Veracruz, México.³

³ Información obtenida del Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Censos económicos 2009.

La situación económica en la que se encuentra México, ha impulsado en la generación de las MiPyMEs, las cuales son en su mayoría, administradas por el núcleo familiar, por tanto, en su gestión ha sido indudable la participación de los mismos integrantes quienes asumen los roles empresariales que por naturaleza destacan, asignando tareas y actividades a cada uno de ellos.

Objetivo

El propósito de esta ponencia es mostrar los resultados obtenidos de una investigación de campo, en las MiPYMES de la localidad de Córdoba, Veracruz, México, con una perspectiva de género y la asimilación de roles de los diferentes integrantes las familias que administran dichos negocios.

Bases Teóricas

Según Perea (2012) en su Análisis Sistémico de la Competitividad de la PyME Veracruzana, realiza un análisis para el Estado de Veracruz con respecto a las micro y pequeñas empresas,

“...el 95.5% de empresas micro ocupa al 53.04% de trabajadores del Estado de Veracruz, aportan a la producción estatal el 7.82%, y pagaban el 11.85% del total de remuneraciones del Estado. Las empresas grandes representan el 0.1%, ocupan al 16.63% del personal, aportan el 73.22% a la producción estatal y pagan el 58.86% de las remuneraciones del Estado...” y asegura: “...se podrían mejorar los resultados alcanzados hasta ahora por las micro, pequeñas y medianas empresas.” (Perea Quezada, 2012)

Clasificación de empresas por el número de personas ocupadas para el ejercicio 2009.										
Estrato de personal ocupado	Unidades económicas		personal ocupado total		Total de remuneraciones		Producción bruta total		Total de activos fijos	
	No.	%	No.	%	miles de pesos	%	Miles de pesos		Miles de pesos	%
Estado de Veracruz	225825	100,00	946428	100,00	48142165	100,00	606140249	100,00	293377460	100,00
0 a 2 personas	150616	66,70	221605	23,41	909499	1,89	19650474	3,24	17516986	5,97
3 a 5 personas	53807	23,83	190956	20,18	2399969	4,99	14585932	2,41	10566838	3,60
6 a 30 personas	12.254	5,43	89467	9,45	2395985	4,98	13135061	2,17	8012669	2,73
Subtotal microempresas	216677	95,95	502028	53,04	5705453	11,85	47371467	7,82	36096493	12,30
11 a 15 personas	3.293	1,46	41815	4,42	1450402	3,01	8016610	1,32	4764188	1,62
16 a 20 personas	1.633	0,72	29117	3,08	1079515	2,24	6406023	1,06	3312275	1,13
21 a 30 personas	1.579	0,70	39042	4,13	1663517	3,46	9516973	1,57	6144151	2,09
31 a 50 personas	1.127	0,50	44004	4,65	2044894	4,25	11822589	1,95	5221496	1,78
51 a 100 personas	794	0,35	55204	5,83	3027654	6,29	28135152	4,64	9478493	3,23
Subtotal pequeña empresa	8.426	3,73	209.182	22,10	9.265.982	19,25	63.897.347	10,54	28.920.603	9,86
101 a 250 personas	490	0,22	77825	8,22	4834396	10,04	51065398	8,42	23721667	8,09
Subtotal mediana empresa	490	0,22	77825	8,22	4834396	10,04	51065398	8,42	23721667	8,09
Subtotal MIPYME	225.593	99,90	789.035	83,37	19.805.831	41,14	162.334.212	26,78	88.738.763	30,25
251 a 500 personas	147	0,07	48510	5,13	4028399	8,37	46921858	7,74	22526473	7,68
501 a 1000 personas	59	0,03	38900	4,11	6394710	13,28	82464001	13,60	31373028	10,69
1001 y mas personas	26	0,01	69983	7,39	17913225	37,21	314420178	51,87	150739196	51,38
Subtotal empresa grande	232	0,10	157.393	16,63	28.336.334	58,86	443.806.037	73,22	204.638.697	69,75

Fuente: Censos económicos INEGI 2009

Tabla 1. Datos estadísticos de las PyMEs. Fuente: Análisis Sistemático de la Competitividad de la PyME Veracruzana 2012.

Tamaño	Sector	ESTRATIFICACIÓN		
		Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	Desde \$4.01 hasta \$100	93
	Industria y Servicios	Desde 11 hasta 50	Desde \$4.01 hasta \$100	95
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Servicios	Desde 51 hasta 100		
	Industria	Desde 51 hasta 250	Desde \$100.01 hasta \$250	250

Tabla 2. Clasificación de las MIPYMES. Fuente: Diario Oficial (2009).⁴

4 Acuerdo Segundo: por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas, considerando criterios para su clasificación.

Se utilizó la herramienta de encuesta, por ser una investigación de corte cuantitativo, considerando para ello las preguntas de investigación, el objeto de estudio, considerando género, roles y actividades comerciales. Por la naturaleza de estratificación comercial fue necesario realizar investigación documental.

Con la información integrada en la sección anterior, se detectó un universo de 5,154 MiPyMEs, relacionadas así por el número de empleados activos en la empresa, siendo desde 1 en las micros, hasta 250 como máximo para una mediana, todas ellas ubicadas en el municipio de Córdoba, Veracruz, México.

HIPÓTESIS

H1.- Independientemente de quien dirija el negocio familiar (padre o madre de familia), los colaboradores del género femenino tienen asignadas tareas, principal y mayoritariamente de limpieza y atención al cliente.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Cuál es el porcentaje de mujeres y de hombres que dirigen una MIPYME familiar?
- Entre mujeres y hombres como dirigentes del negocio familiar, ¿quién presenta la tendencia de apertura diaria del negocio más extensa?
- Independientemente de que el liderazgo del negocio lo lleve la madre o el padre, ¿cuáles son las principales actividades que

se le asignan al hijo o hija?

- ¿Cuáles son las principales actividades que se asignan a la esposa?
- ¿Cuáles son las principales actividades que se asignan al esposo?

Utilizando un Margen de Error del 8%, con un Nivel de Confianza del 95.5% y el Nivel de Heterogeneidad habitual del 50%, se determinó, la muestra representativa bajo las características mencionadas, la cual resultó de 153 empresas.

Una vez identificada la muestra, 153 MiPyMEs del municipio de Córdoba, Veracruz, México, se seleccionó a través de un método aleatorio simple, las empresas que respondieron a una encuesta diseñada para la recopilación de información que permitió conocer a profundidad el funcionamiento, giro comercial, la participación por género y por actividades y tareas desarrolladas por los miembros del núcleo familiar. De igual manera, se consideró a las MiPyMEs, con más de dos años de creación, con la finalidad de observar el establecimiento de las actividades y funciones en su funcionamiento.

Para la aplicación de la encuesta se capacitó a un grupo de alumnos, quienes llevaron a cabo el levantamiento de las mismas en campo, determinando el tamaño de la empresa y el territorio en donde se ubican dichos negocios.

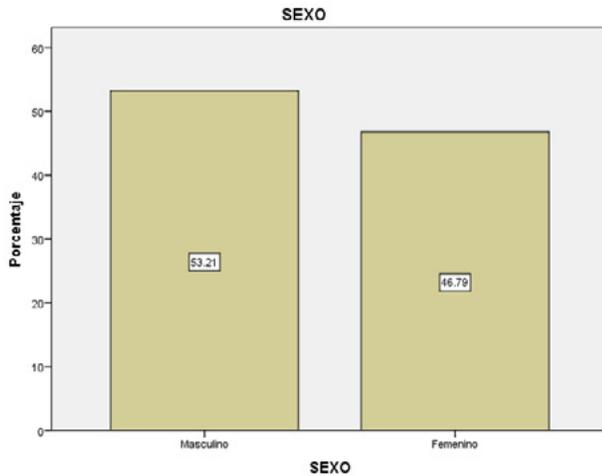


Ilustración 1. Representación gráfica de la aplicación de encuestas por sexo. Fuente elaboración propia.

El 53.21% de los encuestados representan el sexo masculino, siendo un 46.79 % el sexo femenino. Antonio (2016), presenta en estudio realizado en la zona de Córdoba, Fortín y Yanga, en el que se detectó el 42% de las MiPyMEs están bajo la administración de las mujeres y un 58% lo atienden los hombres, por lo cual se denota un incremento en la participación de la mujer en actividades comerciales.

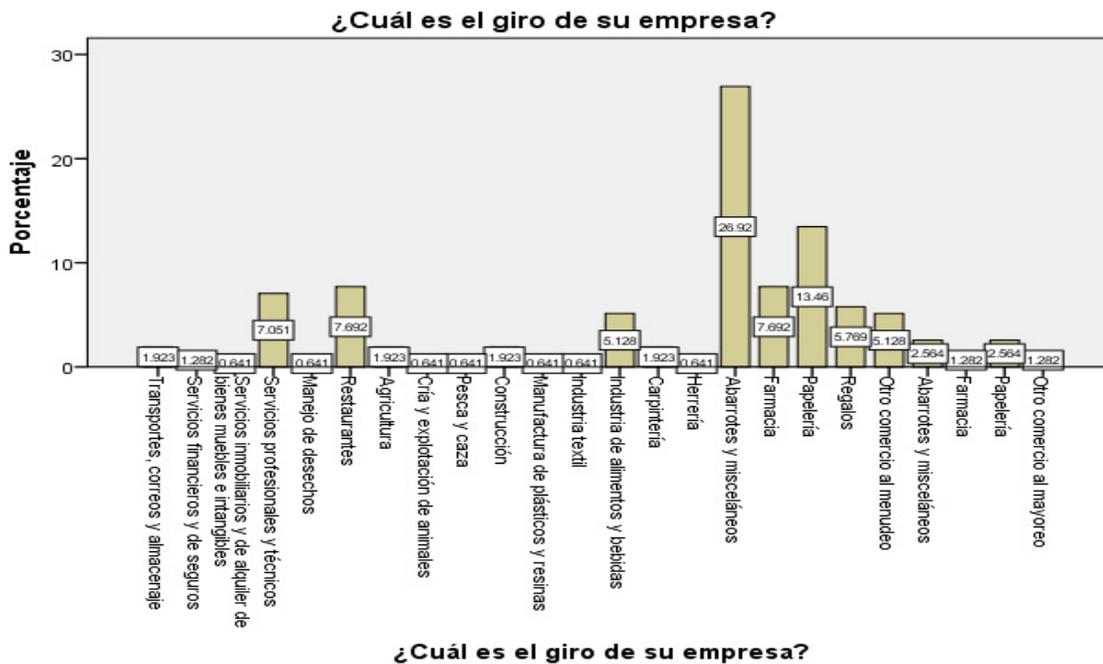


Ilustración 2. Representación gráfica por giro. Fuente elaboración propia. Basado de Análisis sistémico de las Mype en Córdoba, Fortín y Yanga, Veracruz. (2016).

El 27% corresponden a tiendas de abarrotes, siendo el giro que más representa el análisis para el desarrollo de las actividades, tareas y funciones en las MiPyMEs de la región de Córdoba, Veracruz, México. Que en comparación con el estudio sistémico se percibe una gran participación de las Micro y pequeñas empresas en

106 ▲ comercio al menudeo. Siendo un problema actual la traslación de la micro a mediana empresa.
▼

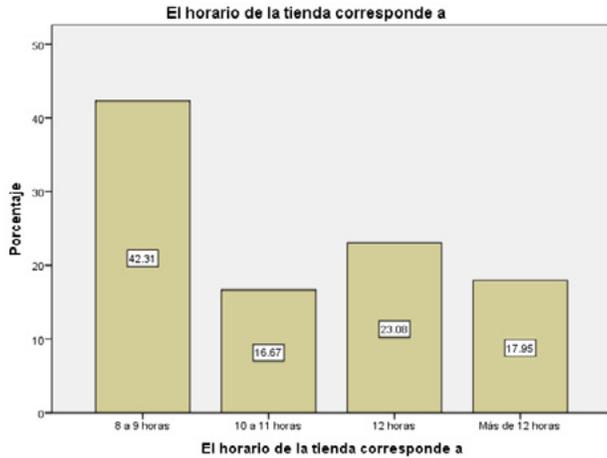


Ilustración 3. Representación gráfico de horarios promedio en tiendas. Fuente elaboración propia.

El horario más significativo de atención de las MiPyMEs, oscila entre 8 a 9 horas, en promedio, teniendo en segundo lugar un horario de 12 horas, por lo general se percibió en las tiendas de abarrotes.

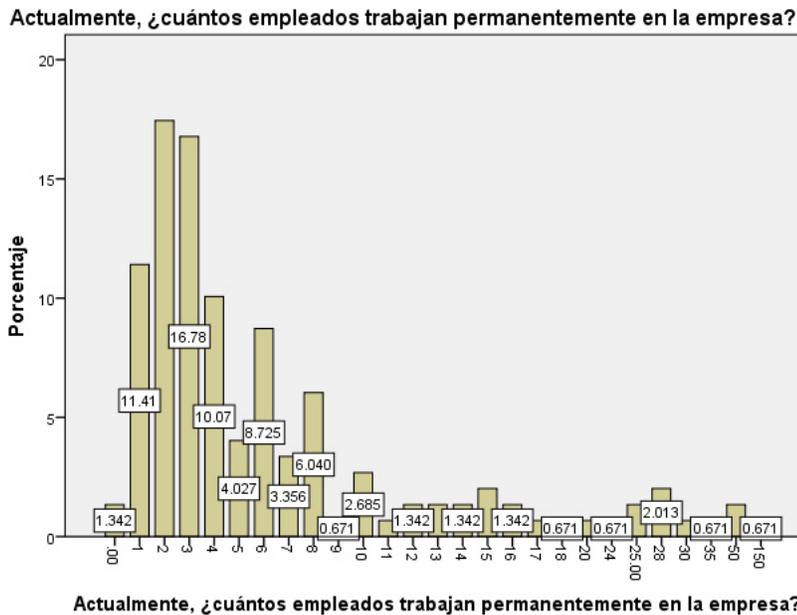


Ilustración 4. Representación gráfico de empleados promedio en tiendas. Fuente elaboración propia.

Se puede observar que, en las MiPyMEs, no existe contratación de personas externas y que, por el tamaño de la empresa se cuentan con 2 a 3 empleados, quienes por lo general son de la misma familia.

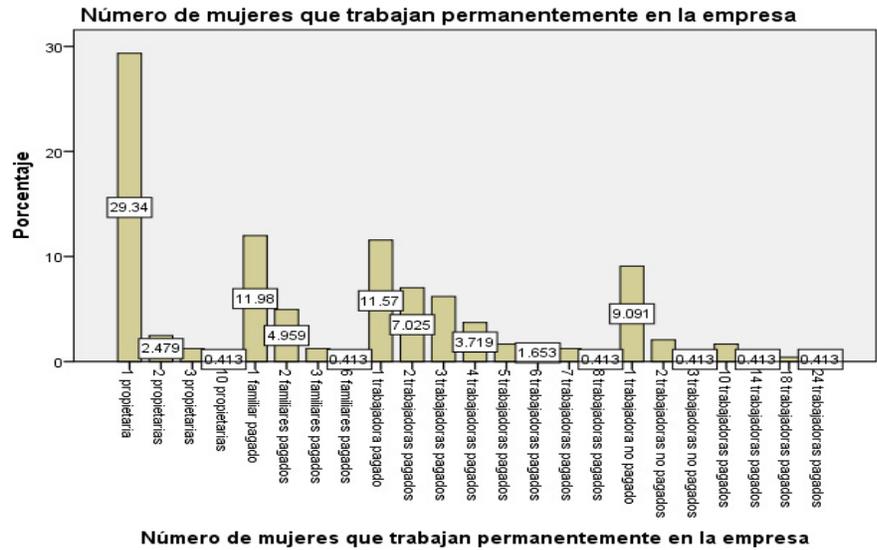


Ilustración 5. Representación gráfica de número de mujeres que trabajan en MiPyMEs. Fuente elaboración propia.

Acorde al gráfico mostrado, se estaría hablando de la participación de por lo menos 1 propietaria mujer y un empleado por MIPYME.

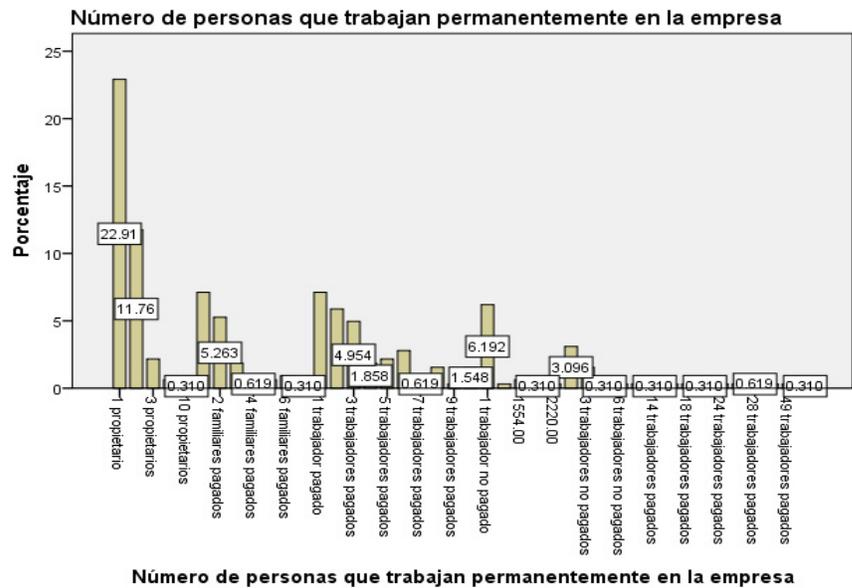


Ilustración 6. Representación gráfica de número de personas que labora en las MiPyMEs. Fuente elaboración propia.

De acuerdo a la ilustración se observa que en promedio son de 1 a 2 personas las que laboran en las MiPyMEs, lo que denota las principales

▲ actividades que desempeñan en el negocio, lo cual al preguntar de la persona que permanentemente esta en la empresa se percibe la participación del ama de casa

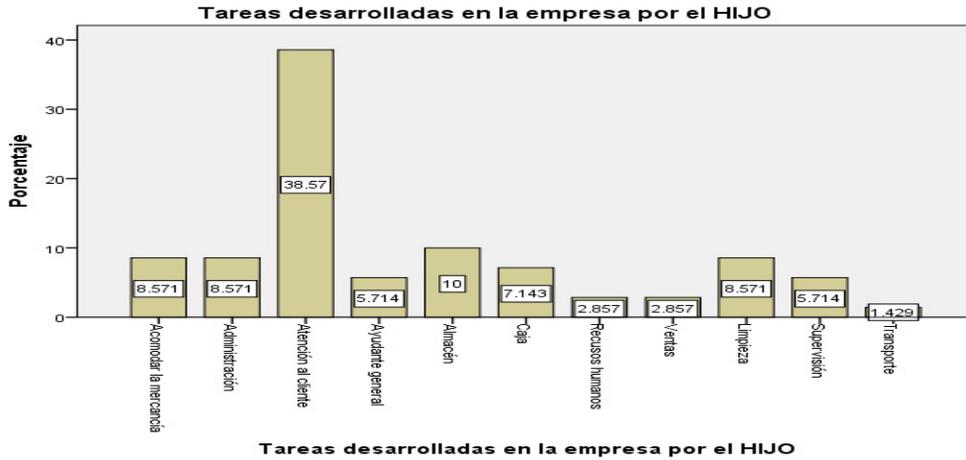


Ilustración 7. Representación gráfica de las actividades desarrolladas por el hijo en una MIPYME. Fuente elaboración propia.

Como se puede observar, la actividad preponderante en las actividades desarrolladas por el hijo es la atención al cliente.

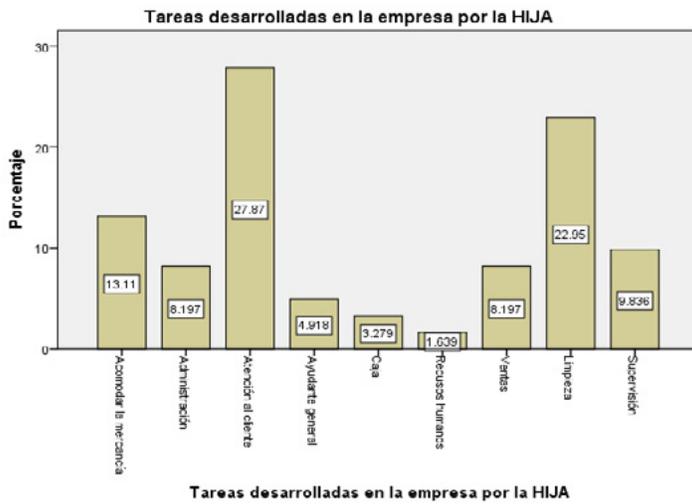


Ilustración 8. Representación gráfica de actividades desarrolladas por una hija en una MIPYME. Fuente elaboración propia.

En la gráfica se observa que como actividad preponderante es la atención al cliente.

cliente con un 27.87%, sin embargo, le sigue con una puntuación alta de 22.95%, las actividades de limpieza, por lo cual se denota un rol preponderante en la participación de labores de hogar.

la administración de la MiPyME de un 30%, seguido de la supervisión y atención al cliente, por lo cual se observa que está a la par con la tarea de supervisión que lleva a cabo el hombre, sin embargo, se observó que está por arriba en porcentaje la atención al cliente, ya que es la mujer que está más en la actividad de atención al cliente.

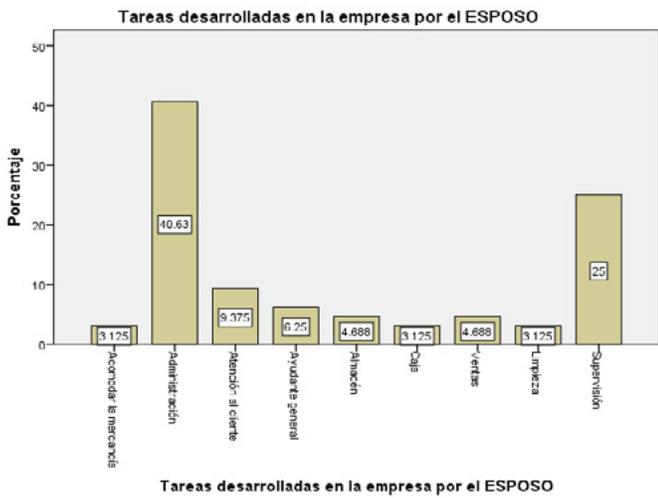


Ilustración 9. Representación Gráfico que muestra las actividades desarrolladas por el esposo en una MIPYME. Fuente elaboración propia.

De acuerdo al gráfico, representa un 40.63 %, la administración seguido de un 25%, en las actividades encaminadas a supervisión de la gestión de la empresa; los pagos a terceros, compras y demás actividades que se llevan a cabo en la MiPyMEs, llevadas tanto por la esposa como por los hijos y empleados en caso de tenerlos.



Ilustración 11. Representación gráfica de participación en labores del hogar. Fuente elaboración propia.

En su mayoría, se identificó la participación de los integrantes de la familia en la participación en labores del hogar, lo cual es necesario para la realización de actividades propias de las MiPyMEs.

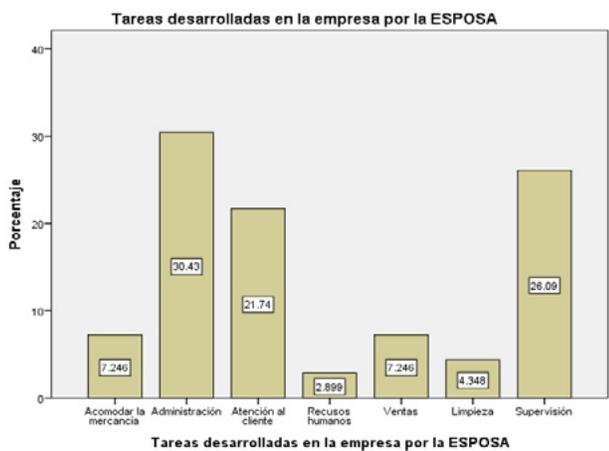


Ilustración 10. Representación gráfica de actividades desarrolladas por la esposa en una MIPYME. Fuente elaboración propia.

De acuerdo al gráfico se denota un alto porcentaje en

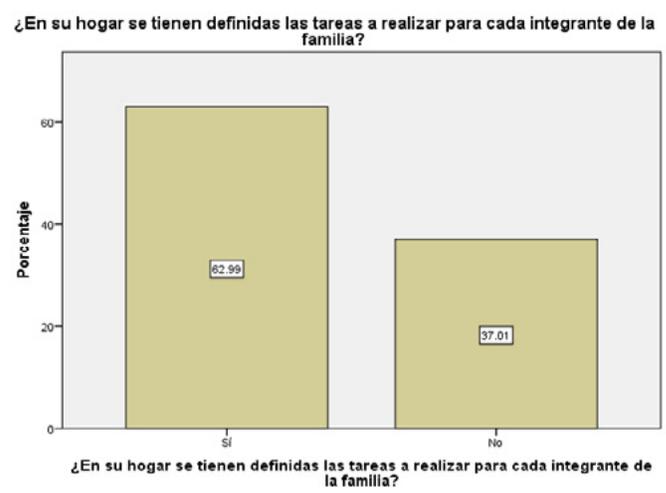


Ilustración 12. Representación gráfica de la asignación de roles en las MiPyMEs. Fuente elaboración propia.

De acuerdo a la ilustración se observó que un 62% de las MiPyMEs encuestas tiene identificadas y asignadas tareas o actividades para cada uno de los integrantes de la familia.

110 CONCLUSIONES

Se manifiesta que el género que administran las MiPyMEs en la región de Córdoba, Veracruz, México, siguen siendo mayoritariamente hombres, sin embargo, se muestra un incremento sustancial de la participación de las mujeres en actividades administrativas y de gestión en los negocios, principalmente, las que corresponden al giro de abarrotes, misceláneas, papelerías, farmacias, restaurantes, tiendas de regalos y las relacionadas a servicios profesionales y técnicos.

Por lo que se logra comprobar la hipótesis, además que permite generar un campo más de estudio en el análisis de las tareas no solo como roles definidos en casa sino también en el desarrollo especializado en el ámbito comercial y administrativo.

Así mismo, se consideró a las MiPyMEs con más de 2 años de antigüedad, ya que, desde el momento de su creación hasta este periodo, son consideradas como inestables o con una estructura no definida, por lo que el estudio, se enfocó en negocios que cumplieran con este requisito, solamente un poco más del 8% de las MiPyMEs, analizadas tienen menos de dos años de operación.

En lo que corresponde a la productividad, en relación al horario de servicio y el número de empleados permanentes, los resultados arrojaron que, cerca del 58 % de los negocios estudiados laboran en promedio 9 horas diarias, incluso casi el 18%, permanece en labores de servicio por más de 12 horas por día, siendo muy reducido el número de empleados permanentes en la mayoría de las MiPyMEs.

De acuerdo a los roles de los familiares nucleares, hijo e hija, aunque es muy variado, resalta como principal actividad, la atención al cliente. Sin embargo, se detectó que las hijas de los propietarios, tienen una clara tendencia hacia las labores de limpieza, por mucho, mayor que los hijos.

Encuanto a las actividades de administración y supervisión del negocio, están destinados a la figura de es-

poso y esposa, siendo la atención a clientes, la actividad que más desempeñan las esposas. Cabe destacar que los negocios estudiados cuentan con un mercado geográficamente identificado, con un área de influencia delimitada, por lo que más de la mitad no realizan actividades publicitarias, y su crecimiento y cobertura se encuentra limitada, con respecto a las MiPyMEs, que sí utilizan publicidad para ofertar sus productos y servicios.

Las MiPyMEs identificadas en el mismo giro, en la misma área de influencia, 9 de cada 10, consideran que tienen un elemento que los diferencia con el resto de sus competidores como lo es; el nombre de su establecimiento, su logotipo, fachada con colores institucionales, lo que permite denotar que existe una presencia de identidad corporativa en al menos del 90 % de los negocios analizados.

Referentes Bibliográficas

Antonio Vidaña & Ruíz López. *Análisis Sistémico de las Mype en Córdoba, Fortín y Yanga, Veracruz*, PEARSON, 2016.

Diario Oficial de la Federación 2009 Tercera edición.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Censos económicos 2009.*

Perea Quezada, J. (2012). *La competitividad de la PYME Veracruzana*. Editorial ALAFEC. México.

EQUIDAD DE GÉNERO COMO INDICADOR DE CALIDAD EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE ALTAMIRA, TAMAULIPAS.

Ponencia 18:

Mtra. Esther Sarai Castillo Flores*

Mtra. Divina Margarita Gómez Alvarenga*

sflores@utaltamira.edu.mx: (833) 4 438117

dgomez@utaltamira.edu.mx: (833) 140 7951

Universidad Tecnológica de Altamira.

Mesa 7: Perspectivas de genero

Resumen

La equidad de género en la educación de nivel superior sigue siendo hoy en día uno de los principales retos a los que se enfrentan las Universidades, este estudio se centra en la medición de la paridad de equidad de género como indicador de calidad en la educación de nivel superior. Aunque hoy en día las mujeres forman parte de la educación y cada vez es mayor la presencia de las mujeres en las instituciones Universitarias, encontramos rezagos en el tema de paridad, debido a que los espacios de investigación, jerarquía, matrícula, cuerpos colegiados, etc; se dan en mayor proporción a los hombres con respecto a las mujeres. Aspecto importante a analizar es la equidad desde el respeto a la diferencia debido a que este concepto va más allá de la igualdad ya que es necesario crear espacios que garanticen la plena inclusión, ya que si bien llega a existir espacios,

continúa siendo común el tema del hostigamiento, el acoso sexual, la vulnerabilidad y la falta de áreas físicas adecuadas que apoyen al género femenino como guarderías, espacios de lactancia, etc. De esta manera es necesario medir y evaluar la paridad con la finalidad de garantizar calidad en la educación a nivel superior.

Palabras clave: Equidad, Perspectivas de género, Educación, Paridad, Inclusión

ABSTRACT

Gender Equality in Higher Education is nowadays one of the main challenges faced by public and private universities. This study focuses on the measurement of the gender equality aspect as an indicator of the quality in higher education.

Even though the participation of women in higher education is growing, we still find lags when it comes to the theme of parity, mainly due to the fact that not enough spaces are being opened to women in the areas of research, academia, enrollment rates, higher authority levels, etc., in comparison to those offered to men.

Another important aspect to analyze is the equity level seen from the point of view according to the difference between genders. It is mandatory to create spaces ensuring the full inclusion of women in the society. If spaces are being opened for women, they still encounter problems such as bullying, harassment in the workplace, sexual harassment, vulnerability issues just for the fact of being a woman, along with the lack of proper physical areas such as daycares, facilities for breastfeeding, etc.

To sum up, It is necessary to measure and to evaluate the parity with the purpose of ensuring quality in higher education.



▲ Keywords: equity, gender perspectives, education, parity, inclusion. ▼

ANTECEDENTES.

La calidad educativa

El concepto de calidad ha tomado relevancia en los temas de debate de la sociedad actual, en el entorno político nacional e internacional y en el diseño las políticas públicas es uno de los temas principales de debate para la toma de decisiones en cuanto legislación y diseño de programas en materia educativa. Hoy en día, la calidad educativa es una construcción colectiva donde el principio fundamental es brindar educación sin importar las condiciones, circunstancias, sexo, raza o género por tal motivo para brindar calidad educativa es necesario garantizar equidad.

Los estudios en cuanto a temas de equidad como parte de la calidad en la educación son relativamente nuevo, prevaleciendo en el pasado una concepción orientada por lo cualitativo y no por lo cuantitativo, esto ha ido cambiando con el tiempo ya que el concepto ha evolucionado hacia una orientación más amplia e integral; utilizando para ello indicadores de calidad medibles.

Debido a que la educación forma un papel fundamental en el desarrollo de una sociedad, y que esto promueve el desarrollo y el progreso, es necesario contar con un sistema justo e incluyente que permita que todos dispongan de las ventajas de la educación universitaria ya que esta, es una de las palancas más eficaces para el desarrollo de la sociedad y uno de los factores determinantes en este objetivo es la equidad. (UNESCO, 2002). Es observable como las mujeres han logrado avances espectaculares en materia profesional

y educativa, sin embargo, aún encontramos una desproporción con respecto al número de hombres en la educación.

La definición más cercana en cuanto a abordar el tema de equidad dentro de la educación, se centra a partir de la búsqueda de la igualdad ofreciendo a las personas la misma calidad sin importar condición, reconociendo así las diferencias desfavorables y buscando la paridad a través de la eliminación de obstáculos sociales que impidan la justa competencias a fin de brindar competencias. (Garbanzo Vargas, 2007)

El enfoque de equidad comúnmente ha sido utilizado desde la perspectiva de justicia social, sin embargo, debido a los retos de la sociedad producidos por fenómenos como la movilidad social, la globalización y la emigración, ha sido de suma importancia brindar condiciones igualitarias para todos.

DESCRIPCION DEL PROBLEMA

REZAGOS EN LA EQUIDAD DE GÉNERO.

Según un estudio de la OCDE 2006, los rezagos que existen en la educación en el tema de calidad tiene dos dimensiones, la primera es la imparcialidad y la segunda es la inclusión, sobre la imparcialidad podemos definir el sexo, condición económica, origen étnico, y la imparcialidad. La segunda dimensión, garantiza los espacios de inclusión y de igualdad entre hombres y mujeres, así surge la necesidad de contar con indicadores que nos den una radiografía acerca de la situación en la que se encuentran hombres y mujeres en tema de educación, economía, y condición.

Este trabajo propone un diseño de indicadores

que muestren la realidad de una manera sensible la relación entre hombres y mujeres dentro de la universidad tecnológica de Altamira, éstos servirán para realizar un análisis, seguimiento y evaluación de la calidad de la educación que se brinda dentro de la institución, alineándolos con el diseño de políticas propuestas por la UNESCO en materia de la calidad educativa favoreciendo así y fortaleciendo la evolución de la igualdad y de oportunidad entre sexos.

El enfoque de equidad que se pretende conocer radica en las diferencias individuales y socioeconómicas desfavorables de la comunidad universitaria de la Universidad Tecnológica de Altamira, incluso al día de hoy se desconocen cifras de éstas dimensiones y el impacto que pueden tener éstas en la deserción escolar.

Por lo anterior se planteó la problemática de la Investigación, a través de la formulación de la siguiente pregunta: ¿Cómo se mide y se llevan a cabo acciones para cumplir con el precepto de equidad como parte de los indicadores de la calidad de la Educación en la Universidad Tecnológica de Altamira?

OBJETIVO GENERAL:

- Diseñar indicadores que puedan medir las condiciones de paridad en la equidad de género a fin de realizar estrategias de inclusión e igualdad en la comunidad estudiantil de la Universidad Tecnológica de Altamira.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Analizar teóricamente el tema de equidad como indicador de la calidad educativa según instancias nacionales e internacionales.
- Determinar los aspectos y/o dimensiones de la Equidad.
- Investigar el estado del precepto de Equidad dentro de la Universidad Tecnológica de Altamira.
- Conformar indicadores cualitativos y cuantitativos que midan los aspectos de la Equidad en la Universidad Tecnológica de Altamira

FUNDAMENTO TEORICO

En México existe legislación en materia de equidad en la educación, esta se encuentra en la Ley General de Educación en su artículo 32 se contempla como obligatoria la educación básica hasta secundaria, de esta manera faculta a las autoridades a tomar las medidas que garanticen el pleno derecho de la educación de los niños y las niñas, así mismo garantiza que los grupos más desfavorecidos y en condiciones de vulnerabilidad y rezago educativo les brinde y garantice el acceso a la educación igualitaria, con los mismos programas que brinde las herramientas necesarias a los grupos más vulnerables de nuestra sociedad.

Las Instituciones de nivel universitario han creado diversos acuerdo y formado una agen-

da para garantizar la equidad a nivel superior, derivado de esos acuerdos de han formado asociaciones tales como La Asociación Nacional de Universidades de Educación Superior (ANUIES), La Red Nacional de Institución de Educación Superior (RENUIES) ambas creaciones vigilan y dan realidad a la voz y lucha de mujeres en favor de la equidad, sin embargo aunque las redes existen y cada vez se avanza en materia de equidad, queda aún mucho por hacer, ya que los estudios que se llevan a cabo no miden de manera real los obstáculos por los que atraviesan las mujeres para alcanzar el termino de sus metas.

En los artículos 35 y 36 de la (Congreso de la Union, 2015) (Union, 2018) en el capítulo tercero de la participación y representación política equilibrada de las mujeres y los hombres, establece que se deben proponer mecanismos de operación adecuados para la participación, equitativa entre mujeres y hombres en la toma de decisiones, y garantizar que la educación en todos sus niveles se realice en el marco de la igualdad.

Calidad Educativa

La calidad educativa es una variable integral que se puede determinar a través de indicadores y estos a su vez son una representación de hechos, condiciones específicas, números, percepciones medibles así, de esta manera los indicadores nos brindan una mayor visión de los resultados que esperamos obtener, de esta manera es preciso incorporar condiciones necesarias para mostrar la realidad precisa para el avance sobre los principios de igualdad. Estos indicadores usualmente son una representación de cierto fenómeno mostrando de manera total, parcial o relativa una rea-

lidad. Según el planteamiento del indicador nos brindara cierta información, por ejemplo las universidades llevan estadísticas e información acerca de la cantidad de hombre respecto a mujeres entre estudiantes y personal que labora, deserción escolar, pero no define entre estos grupos aspectos como embarazos, enfermedades propias de la mujer, acoso, hostigamiento, situaciones que puedan brindar mayor información en cuanto a que tanto quedan en estado de vulnerabilidad con respecto a otros grupos, como lo son el género masculino, es cada vez más común. Según informe de la Secretaria de Salud de 2006, las mujeres se embarazan a temprana edad, razón por la cual muchas veces tienen que abandonar sus estudios o una vez que concluyen el embarazo ya no asisten a la escuela por no encontrar quien cuide de los niños, sin embargo, alumnos varones que tienen el mismo problema ellos si logran completar a fin sus estudios, ya que el esperar la llegada de un hijo o una vez que nace no los imposibilita de concluir sus estudios.

1.1 Equidad.

Entendemos por equidad “el respeto y la inclusión de la diversidad tanto de género así como de sectores vulnerables” (Teresita, 2009), ésta debe tener sus manifestaciones en las expresiones operativas de la gestión social de las instituciones educativas.

La Equidad en la Universidad Tecnológica de Altamira

La educación universitaria además de garantizar las oportunidades y abrir los espacios para la in-

clusión de ambos sexos, así como de comunidades vulnerables, debe garantizar objetivos centrales tales como la calidad y la equidad (igualdad, inclusión y perspectivas de género)

La creación de indicadores de Equidad en la Calidad Educativa, centra su atención en la comunidad de la Universidad Tecnológica de Altamira en los grupos desfavorecidos y vulnerables particularmente de mujeres, donde no se tienen contabilizados como indicador los embarazos, enfermedad de la mujer en la comunidad de alumnas y personal que labora, así como los adecuados espacios de inclusión, situaciones que pueden llevar a que exista deserción escolar o bien el separo del ejercicio laboral. Aunque en el Programa Operativo Anual (POA) 2012-2018 mide la cantidad de mujeres de estudiantes y de maestras, así como la cantidad de varones estudiantes y de maestros varones, y deserción escolar, entre otros indicadores. Sin embargo entre esos indicadores no se contempla la medición de los embarazos en las estudiantes y personal; cuidado y atención de los hijos; ingreso, vulnerabilidad, marginación, etc, Por ende no se puede visualizar de manera objetiva el panorama de la equidad dentro de la institución, incluso se desconoce al momento cifras de cómo este concepto podría impactar directamente en la deserción escolar. El presente estudio busca concentrar información a manera que se pueda medir está información con la finalidad de crear indicadores y así poder medir la equidad como indicador de calidad en la educación en está institución.

En el año 2014 se formó una comisión multidisciplinaria dentro de la Universidad Tecnológica de Altamira, integrada por personal administrativo y docente, en la que se realizó un proyecto de trabajo dentro de la institución elaborado por la co-

misión, este proyecto contemplaba acciones tales como, certificación de Docentes, Capacitación al equipo de trabajo en la sensibilización de conceptos básicos de Género, Derechos humanos de las mujeres; sensibilización en Género para la atención y prevención de la Violencia; el uso no sexista del lenguaje y la negociación desde la perspectivas de género (Género, 2013-2014) . Sin embargo, en esa primera etapa de estrategias en pro de la equidad no se contemplaron indicadores cualitativos y/o cuantitativos que manifestaran la igualdad, y los espacios de inclusión y la perspectiva que garantizaran este concepto.

Previo a este trabajo en el 2006, se realizó una mesa de discusión donde se expuso el tema, el potencial y el impacto y la necesidad de abordar y cubrir el área de equidad, llevado a Cabo por la Maestra Divina M. Gómez.

PROPUESTA DE INDICADORES

La equidad es un medio para identificar la calidad educativa midiendo la desigualdad entre hombres y mujeres, de esta manera se propone llevar a cabo estrategias de igualdad, perspectivas de género e inclusión, mediante el diseño de indicadores que puedan brindar información a fin de llevar y diseñar políticas, proyectos y estrategias de trabajo que garanticen la plena inclusión y fortalecer la paridad de la equidad de género y empoderar dentro de la institución de los sectores vulnerables, ya que la Universidad es un espacio de convergencia de diversidad humana donde interactúan diversas formas de identidad se relacionan a través de los mismos mecanismos y procesos, sin embargo las condiciones propias del género requieren una medición más precisa y si bien la matrícula femenina ha ganado terreno represen-

116 ▲ ta casi el 50% de la matrícula, (Desarrollo, 2007)
▼ esto no garantiza las condiciones de equidad, por ejemplo las ciencias aplicadas y las ingenierías se encuentran en su matrícula una mayoría significativa de hombres. (Papadopulos, 2006).

Según la coordinación de Universidades Politécnicas y Tecnológicas de México uno de los objetivos que deben cubrir en el Programa Interinstitucional de Desarrollo se encuentra el promover las acciones encaminadas a la inclusión, equidad de género, la no discriminación y al aseguramiento de espacios educativos libres de violencia. (Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas, 2017).

Para esto se plantea llevar un registro básico de Indicadores para elaborar un diagnóstico de las condiciones de equidad o inequidad dentro de la Universidad

Estos indicadores nos permitirán tener un mayor enfoque acerca de la situación actual en la que se encuentra la Universidad Tecnológica de Altamira y si se cumple con los lineamientos que marca la coordinación y las reglamentaciones nacionales con la finalidad de brindar espacios de equidad en temas de calidad en la educación, los indicadores que se proponen se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 1. Desarrollo de indicadores para la medición de la equidad de género

INDICADORES POR TIPO DE POBLACION DENTRO DE LA UNIVER-SIDAD TEC-NOLOGICA DE ALTAMI-RA UTA						
Población	Tipo de Indi-cador	Dimensiones analizadas	Variable	Indicador	Formula	Descripción
Personal	Cuantitativo					
	Hostigamien-to sexual en el trabajo	Acción contra el hostiga-miento	Proporción de mujeres y hombres que vivieron algún evento de hostigamiento	Proporción de mujeres =		
M hd *100						
M						
Proporción de hombres=						
H hd * 100						
H						
Donde M hd y H hd es el número de mujeres y hombres que experimento algún evento de hostiga-miento o acoso sexual,	Expresa las proporciones de mujeres y hombres que denunciaron hechos de hostigamien-to. Permite observar el fenómeno del acoso sexual y si existen denuncias.					

		Obstáculos para el avance de formación académica (Embarazos, hijos, Enfermedades propias de la mujer,	Obstáculos que les impide ejercer su actividad dentro de la UTA por cuestiones de sexo o género.	Situaciones por las cuales mujeres y hombres se enfrentan a obstáculos según su género para continuar ejerciendo su actividad dentro de la institución.	Sin formula	Se observan los diferentes obstáculos que se enfrentan tanto hombres como mujeres según cuestiones de sexo o género.
Estudiante		Igualdad de oportunidades de acceso a la educación.	Participación en el total de la población de la UTA.	Participación y oportunidades de desarrollo dentro de las actividades dentro de las diversas actividades de la UTA.	Porcentaje de Mujeres =	
M *100						
P						
Porcentaje de Hombres =						
H*100						
P						
Donde M es el número de Mujeres, H es el número de Hombres en la comunidad de la UTA y P es la Poblacion total de la UTA	Los porcentajes muestran la distribución de mujeres y hombres que han obtenido oportunidades de desarrollo dentro de las actividades de la UTA.					

		Discriminación en el ámbito escolar.	Situación de discriminación	Proporción de mujeres y de hombres que han tenido situaciones de discriminación por sexo o género.	Proporción de mujeres =	
$M_i * 100$						
M						
Proporción de Hombres =						
$H_i * 100$						
H						
Donde M_i y H_i es el número de mujeres y hombres que han enfrentado situaciones de discriminación por condiciones de género y sexo. M y H son el total de la población de Mujeres y Hombres	Muestra el tamaño de mujeres y hombres que han enfrentado situaciones de discriminación por condiciones de género y sexo.					
		Indicadores de exclusión	Exclusión por motivos de género y sexo.	Porcentaje de hombres y mujeres han sido excluidos de algún evento académico por cuestiones de género	Porcentaje de mujeres	
$M_k * 100$						
M						
$H_k * 100$						
H.						

Donde M k y Hk son las mujeres y hombres que han sido excluidos de algún evento por cuestiones de género: y M y H es el total de mujeres y Hombres que forman la población de la UTA.	Se espera que la proporción sea igual a 0, de otra manera pudiera reflejar una situación de discriminación por motivos de sexo o género,					

Fuente: Basada en el sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior. (Buquet, 2010)

en 2017 para lograr llevar a cabo estrategias para promover la equidad y la concientización de la inclusión marcada en la ley y reglamentación.

METODOLOGIA APLICADA:

Se implementó una revisión teórica exhaustiva de revistas científicas e informes de organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales, así como la Legislación vigente en el País en temas de Equidad y Calidad Educativa.

CONCLUSIONES:

Según la información documental obtenida no existen actualmente mecanismos de evaluación que regulen y midan las condiciones de equidad de género y la inclusión de los sectores vulnerables por condición de género o sexo, no cumpliendo así con los principios de declaración de los derechos de equidad marcado en las declaraciones de la UNESCO en el 2000, la Coordinación de Universidades Tecnológicas y politécnicas

RECOMENDACIONES:

En base a la fundamentación teórica y según las conclusiones de la presente investigación, se recomienda llevar a cabo las siguientes acciones:

- Se recomienda la creación de un departamento que realice los estudios de los indicadores que trabaje en coordinación con el sistema de tutorías.
- Crear una comisión interdisciplinaria que realice estudios con la finalidad de cumplir con los lineamientos que marca la coordinación de las universidades tecnologías y politécnicas.
- Crear espacios de inclusión que coadyuve a disminuir la deserción escolar por moti-

vos de obstáculos relacionados por género o sexo.

- Realizar encuestas periódicas con la finalidad de llevar un control histórico de los indicadores propuestos.

Bibliografía

Buquet, C. A. (2010). *Sistema de Indicadores para la equidad de Género en instituciones de educación superior*. Mexico, D.F.: Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES.

Congreso de la Union. (04 de Junio de 2015). Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres. *Ultima Reforma*. Mexico, DF., Distrito Federal, Mexico: Diario Oficial.

Coordinacion General de Universidades Tecnologicas y politecnicas . (2017). *LINEAMIENTOS GENERALES PARA ELABORAR EL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE DESARROLLO*. Mexico, D.F.: Subsecretaria de Educacion Superior.

Correa Oloarte, M. E. (2005). *La feminizacion en la educacion superior y las implicaciones en el mercado laboral y los centros de desiccion politica*. Colombia: TM Editores/ IELSAC/ Universidad de Colombia.

Desarrollo, C. I. (2007). *Educacion Superior en Iberoamerica*. Chile : Informe.

Garbanzo Vargas, G. M. (2007). La Calidad y Equidad en la Educacion Superior Publica, Aspectos a Considerar en su interppretacion. *Revista de Educacion*.(2), 11-27.

Genero, C. d. (2013-2014). *Formulacion de Proyecto de Equidad de Genero de ka Universidad Tecnologica de Altamira*.

OCDE. (2006). *EQUIDAD DE GENERO EN LA EDUCACION*.

Papadopulos, J. y. (2006). *Educacion superior y genero en America Latina y el Caribe. 2000-2005*. Venezuela: IELSAC/UNESCO.

Teresita, C. (2009). GÉNERO Y MULTICULTURALIDAD: UN ENCUENTRO OBLIGADO. *Instituto de Investigaciones en Educación (INIE)*, 7.

UNESCO. (2002). *Igualdad de Genero en La Educacion de America Latina y El Caribe, estado del Arte*. Santiago, de Chiles: UNDESCO.

Union, C. d. (19 de enero de 2018). Ley General de Educacion. *Texto Vigente Ultima reforma*. Mexico D.F., Distrito Federal, Mexico: Diario Oficial.

122 ▲ EVOLUCIÓN DEL EMPODERAMIENTO ▼ EN LAS MUJERES DIRECTIVAS DE MÉXICO.

Ponencia 17:

Herrero Vazquez Laura Leticia¹, Romero Escudero Carmina², Espinosa Hernández Abraham³

. Laura.herrero@uthh.edu.mx, carmina.romero@uthh.edu.mx, abraham.espinosa@uthh.edu.mx³. Tel. 77-15-2682-03, 77-12-4309-07, 77-12-6652-71.

Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense.

Mesa 7: Perspectiva de género

Resumen

La temática que se aborda en esta investigación versa en un comparativo respecto al empoderamiento de las mujeres empresarias en las micro y pequeñas empresas de México, dicho comparativo deriva de dos estudios que corresponden a los años 2016 y 2017, titulados “El estrés y su impacto en la productividad” Aguilar, O. C., Posada, R., & Peña, N. B. (2016), “ Factores que determinan o ponen en riesgo el cierre de la micro y pequeña empresa en Latinoamérica” Peña, N. B., Aguilar, O. C., & Posada, R. (2017). El objetivo de este estudio pretende averiguar con un enfoque sistémico, el funcionamiento de las empresas lideradas por mujeres, identificando en primer instancia sus características sociodemográficas; así como el grado de implementación de herramientas y estrategias administrativas en las áreas de: Dirección, Recursos Humanos, , Ámbito de ventas, Innovación, Gestión de ventas, Ventaja competitiva , Finanzas, Valoración del entorno, Principios y asuntos de ISO 2600, a través de un análisis de datos de 22 estados de la República. Como resultado se espera identificar si existe una evolución de las variables que son objeto de estudio, con la intención de detonar propuestas que contribuyan a maximizar el empoderamiento de estas mujeres empresarias, adicionalmente se pretende que la información sirva como un factor

de motivación para el resto de las féminas que aún están inactivas en este campo, contribuyendo al crecimiento económico, social y ambiental de México y Colombia.

Palabras Claves: Mujeres, MIPE's, Empoderamiento, Comparativo, Estrategias Administrativas.

Abstrac

The theme discussed in this research focuses on a comparative analysis with respect to the empowerment of women entrepreneurs in micro and small enterprises in Mexico, the comparative results of two studies that correspond to the years 2016 and 2017 entitled “The stress and its impact on productivity” Aguilar, O. C., Posada, R., & Peña, N. B. (2016), “ Factors that determine or put at risk the closure of micro and small businesses in Latin America”, Peña, N. B., Aguilar, O. C., & Posada, R. (2017). The objective of this study was to find out with a systemic approach, the operation of enterprises headed by women in the first instance by identifying their sociodemographic characteristics, as well as the degree of implementation of administrative tools and strategies in the areas of Management, Human Resources, Field Sales, Sales Management, Innovation, Competitive Advantage , Finance, Assessment of the environment, Principles and Issues of ISO 2600 Through an analysis of data from 22 states of the Republic. As a result it is hoped to identify if there is an evolution of the variables that are the object of study, with the intention of detonating proposals that will help to maximize the empowerment of women entrepreneurs, in addition, it is intended that the information will serve as a motivating factor for the rest of the females that are inactive in this field, contributing to economic growth, social and environmental development in Mexico.

Descripción del problema

Cuando se habla de la economía de México, se señala a las micro y pequeñas empresas como la base de ésta, con una representatividad del 99.8% del total del sector empresarial y con un 72.3% de las fuentes de empleo; según señala Posada, Aguilar y Peña (2015). Un elemento que se considera importante analizar es la participación laboral de los géneros, específicamente el de las mujeres; debido al interés actual sobre la promoción del tema “Igualdad Laboral y no Discriminación”, acorde a lo que establece el Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018) en su segunda meta “México Incluyente”, y su tercer estrategia transversal “perspectiva de género” donde se pone de manifiesto el promover que los centros de trabajo cuenten con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, así como evitar conductas que deterioren su integridad; además de tratar de erradicar un pensamiento machista aún existente en la sociedad, como es el caso de muchos de los municipios que se incluyen en el presente estudio, en donde la mujer sigue viéndose como la persona destinada a atender las actividades del hogar, sin tener la posibilidad de estudiar y mucho menos de formar su propia empresa.

En relación a este tema las estadísticas señalan como datos relevantes según el Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD 2013) que en México de cada cinco pequeñas y medianas empresas que se abrían tres estaban lideradas por mujeres, que de cada 100 mujeres que solicitaban un préstamo para invertir en su negocio el 99% saldaba sus deudas de forma íntegra, que 37 % de estas empresarias aportaban al Producto Interno Bruto (PIB) del país y que del 70% de sus ganancias las destinaron a la comunidad y a su familia; por último y no menos importante se señala que se enfrentaban

a importantes obstáculos que les impidieron participar plenamente en el mercado laboral, dentro de los que destacan carga del trabajo no remunerado (las mexicanas dedicaban 4 horas diarias más al trabajo no remunerado que los hombres); los tradicionales roles de género; y la carencia de políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar, especialmente la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil y de prácticas laborales flexibles. Por lo anterior se considera de utilidad estudiar cual es el panorama actual del país aportando una descripción respecto a la participación de la mujer como directiva de una empresa, así como como un comparativo del análisis de las cifras correspondientes al 2016 y 2017 respecto al empoderamiento así como la funcionalidad de las organizaciones que presiden.

Objetivo

Valorar la evolución del empoderamiento de las mujeres directivas a través de un comparativo de dos años con la intención de identificar si hay cambios positivos en las variables propuestas en el presente trabajo de investigación.

Marco Teórico

Los factores externos políticos económicos, sociales, han ocasionado en las familias una gran pobreza, al grado que los hombres han tenido que aceptar la competencia de la mujer en el ámbito laboral, con la finalidad de que esta genere ingresos que permitan un mejor nivel de vida.

Es importante mencionar que para la mujer no ha sido una tarea fácil el posesionarse, debido a los usos y costumbres arraigadas de que los hombres son los que tienen que tomar las decisiones

124 ▲ importantes, e incluso sus cargas de trabajo son adicionales existe todavía hombres que piensan que si quieren incursionar lo pueden hacer siempre y cuando no descuiden las tareas del hogar.

El concepto de la mujer en México es considerado como una pieza importante en el desarrollo económico, sin embargo desde su historia se ha encontrado obstáculos y el principal es el enfrentarse al rechazo de ser por su propia naturaleza femenina, siendo su primer limitante la presencia de los hombres.

Las mujeres para lograr su empoderamiento han pasado por situaciones donde ha tenido que luchar para que se le permita tomar decisiones directivas, sin embargo sus esfuerzos parten de la ventaja que tienen dentro de sus diversas funciones el ser madres de familia generándole habilidades de organización, administración de recursos, de visión y sobre todo cuentan con el carácter para lograr las metas que se establecen. (Díaz, Walker. 1999)

Cabe resaltar que la mujer actual para posesionarse en la jerarquía más alta de las empresas que es la de directivas e incluso líderes, han tomado como estrategia el asesoramiento de expertos sin embargo no todas cuentan con este privilegio.

El perfil de las mujeres no siempre es como profesionalista, sin embargo en sus distintos escenarios destacan sus capacidades y para lograr sus metas se organizan en grupos e incluso actualmente ya se atreven a exigir que en las decisiones de una comunidad sea tomada en cuentas su opinión o cuando las autoridades ofrecen proyectos ahora lo tienen que hacer bajo las condiciones del grupo.

Metodología

Instrumento

Considerando que el presente estudio es parte de dos investigaciones más amplias, se utilizó el instrumento propuesto en estas, desde un enfoque sistémico basado en el modelo de Bertalanffy, mismo que fue validado mediante una prueba piloto en el municipio de San Juan del Río; Querétaro, tomado de Posada, Aguilar y Peña (2016), el cual está conformado por 225 ítems, con una escala tipo Likert de 4 niveles Peña, Aguilar y Posada (2017).

Muestreo y tamaño de muestra

Como población de estudio se integró información de 145 municipios del país, agrupados en 53 zonas, en cada municipio se determinó un tamaño de muestra confiable con un error máximo de 5% y una confiabilidad de 5%, asumiendo una población infinita y una distribución de las proporciones que maximizará la muestra, de acuerdo a lo planteado por Posada, Aguilar y Peña (2016). Se aplicaron 26533 cuestionarios válidos de manera presencial en establecimientos de 22 municipios de la República Mexicana.

Validez y confiabilidad

Se realizaron tres filtros, una revisión por parte del comité técnico académico respecto a fidelidad de los cuestionarios, una revisión para identificar inconsistencias en la captura de datos y finalmente una validación estadística para comprobar la consistencia del instrumento Peña, Aguilar y Posada (2017).

Alcance

El alcance la investigación refiere un estudio de tipo descriptivo, el cual permite describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar como son y se manifiestan tal como lo señala Hernández, R., Fernández., & Baptista, P. (2010).

Resultados

Una de las preguntas planteadas en la presente investigación es: ¿ha incrementado el número de mujeres que poseen y dirigen una empresa?, la cual puede responderse al observar los resultados de la figura 1, donde se muestra que del universo de las micro y pequeñas empresas a nivel nacional existe un incremento de 3538 en el número de empresas dirigidas por mujeres del año 2016 a 2017, aspecto que puede considerarse positivo al interpretar que cada vez más mujeres logran emprender un negocio. Por otra parte al revisar la brecha entre géneros se observa una diferencia de 499 unidades, posicionando al género masculino como líder.



Fig. 1 Mujeres directivas 2016-2017

Género	2016	2017	Diferencia
Hombres	13229	17266	4037
Mujeres	12426	15964	3538

Fuente: Elaboración propia

Otra incógnita sugiere: ¿las mujeres promueven la contratación de más mujeres en comparación con los hombres?, al analizar los datos de la tabla 1 se observa que tanto en el año 2016 y 2017 fue notoria la preferencia que tienen las mujeres directivas en la contratación de personal de su mismo sexo. En el año 2016 los directivos de ambos sexos tuvieron de manera permanente 1 contratación permanente del sexo femenino, sin embargo la inclusión de la mujer en el año 2017 aumento y se reflejó debido a que las mujeres directivas de manera permanente tuvieron dos contrataciones mientras los hombres solo una.

Tabla 1. Contratación permanente de personal femenino

Variables	2016
Mujeres que contratan mujeres permanentes (1 mujer permanente)	4856
Hombres que contratan mujeres (1 mujer permanente)	4674

Variables	2017
Mujeres que contratan mujeres (2 mujeres permanente)	5810
Hombres que contratan mujeres (1 mujer permanente)	11588

Fuente: Elaboración propia

Finalmente como último planteamiento se tiene: ¿Ha mejorado grado de implementación de herramientas y estrategias administrativas en las empresas dirigidas por mujeres?, donde en la figura 2, correspondiente al área de Dirección los resultados obtenidos fueron positivos, ya que del año 2016 al 2017 las respuestas que es-

126 ▲ tuvieron en el rango “ muy de acuerdo” y “ de acuerdo”, se elevaron de un 73.34% a 82.35; lo que refleja que las mujeres directivas tienen el liderazgo para llevar el control de las empresas en aspectos como: el estar atentas a las nuevas tendencias, asumir deudas de manera inteligente (cuidando hacer uso de ellas siempre y cuando sea necesario y se tengan las condiciones para no afectar las finanzas), una cultura positiva para invertir las ganancias. Por otra parte las respuestas “en desacuerdo” o “no se” tienden a disminuir del año 2016 al 2017.

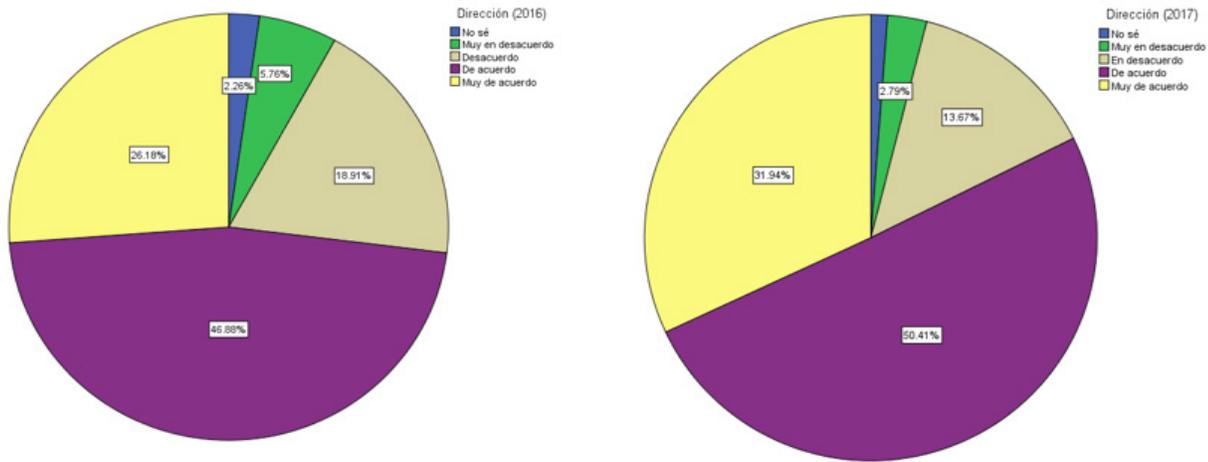


Figura 2. Variable Dirección

Fuente: Elaboración propia

En el ámbito de innovación en la figura 3 se observa una mejora con un cambio de 8.07 puntos porcentuales de 56.81% alcanzado en el año 2016 a 64.88% del 2017. Lo anterior se traduce en esfuerzos para el desarrollo o pago para innovar en los productos o servicios que ofrece, la forma de vender su producto así como la creación de nuevos procesos de producción y distribución.

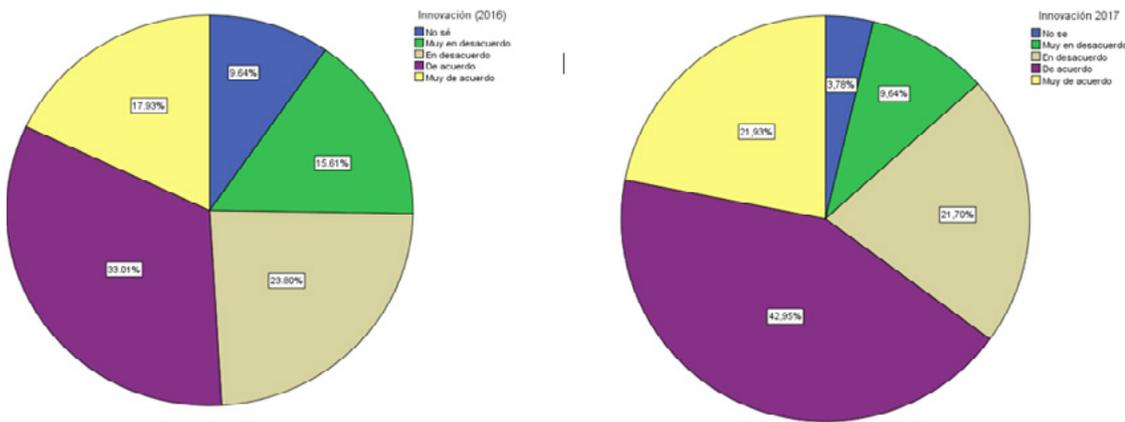


Figura 3. Variable Innovación

Fuente: Elaboración propia

Para la variable finanzas en la figura 4 se observa que en el año 2016 el porcentaje es de 81.12% ,en el 2017 existe un incremento alcanzando un 86.47%, este último valor refleja un avance en aspectos relacionados a tener una amplia claridad en: el valor de las deudas a proveedores, a bancos o instituciones financieras, identificar el valor de su inventario, deudas por parte de los clientes, así como conocer el valor de pagos a proveedores, el valor de las compras a proveedores, el valor de lo que se gasta y del dinero que tiene disponible.

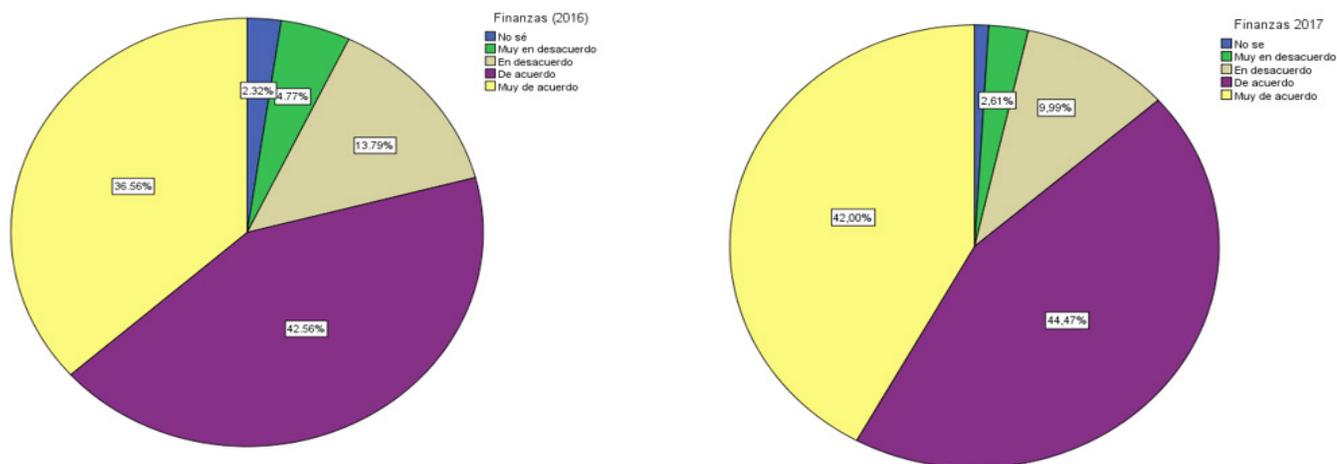


Figura 4. Variable Finanzas

Fuente: Elaboración propia

En la figura 5 se expresan los valores para la variable gestión de ventas en donde se observa un incremento porcentual de 12.97 (57.15%,2016 a 70.12%,2017), por lo que se asume que las mujeres directivas realiza directivas para detectar nuevos clientes, promocionar las ventas, realizan descuentos a algunos clientes e invierten tiempo y dinero para mejorar las relaciones con sus clientes.

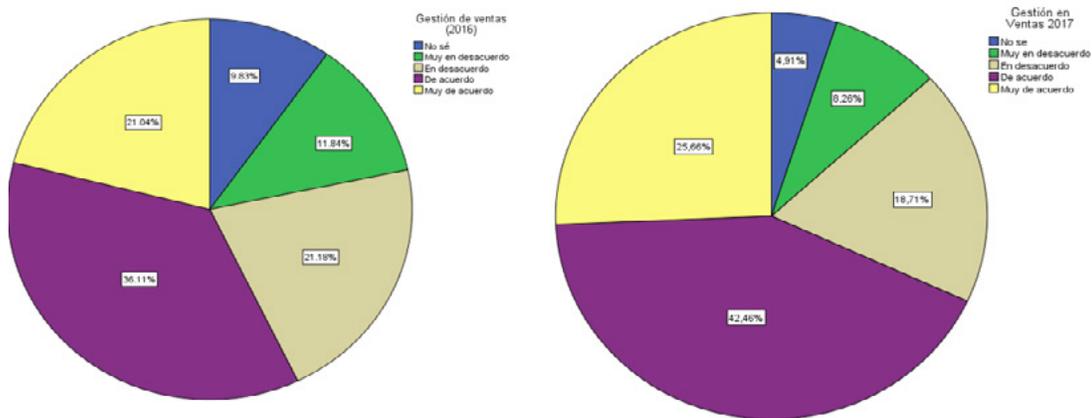


Figura 5. Variable Gestión de ventas

Fuente: Elaboración propia

En relación a la variable Responsabilidad Social para el año 2016 se alcanzó un porcentaje de 65.80 % como respuestas favorables a diferencia del 2017 donde se obtuvo un 75.37%, por lo que se expresa un progreso en aspectos como: el establecer reglas que promueven un comportamiento con ética dentro de sus negocios, un acato a lo que las normas y reglas sugieren, promover que los empleados se comporten socialmente responsable y sobre todo acciones concretas socialmente responsables. (Figura 6)

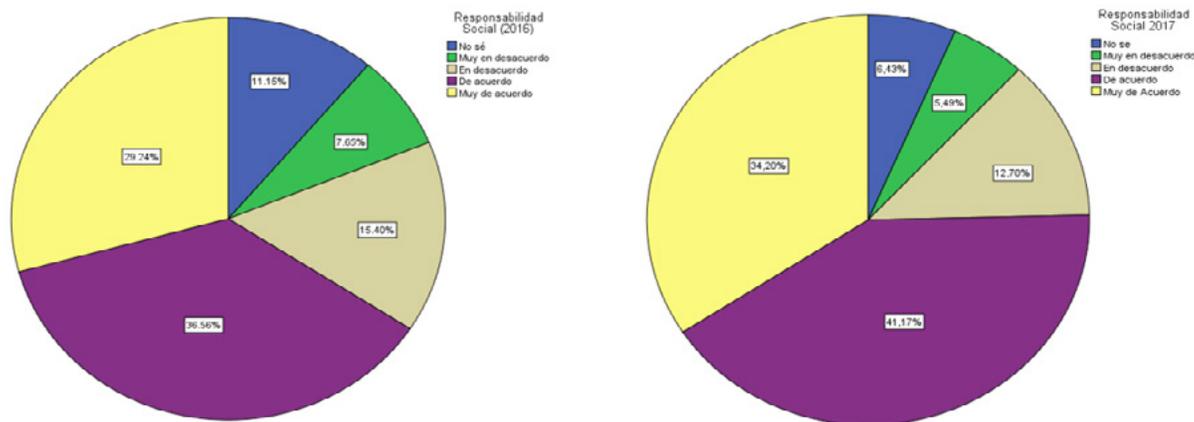


Figura 6. Variable Responsabilidad Social

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Al revisar los resultados del presente estudio se observa que en respuesta a los planteamientos sugeridos existe en primer instancia un crecimiento favorable en el número de empresas dirigidas por mujeres, lo que se considera un aspecto positivo, al considerarse que actualmente existe una población económicamente activa menor en las mujeres que para los hombres, además de suponer un avance en aspectos culturales, permitiendo que las mujeres puedan tener puestos directivos, por otra parte cuando se evalúa como la mujer promueve la participación de empleadas afines a su género se encontró que durante el año 2016 las mujeres contrataban (1 puesto permanente) una mayor cantidad de féminas, sin embargo para el año 2017 el género masculino fue quien tuvo la mayor cantidad de mujeres contratadas, incluso incrementando también los puestos permanentes a 2 plazas.

En otro sentido al hablar del grado de implementación de herramientas y estrategias administrativas se tiene que hubo un incremento positivo en todas las variables, encontrando que el porcentaje más alto que se alcanzó en el año 2017 corresponde al área de finanzas, se puede sugerir que esto se deba a que el aspecto financiero se cataloga como una fortaleza inherente al género o bien el enfoque empresarial de las mujeres directivas se concentra en este aspecto.

En sentido contrario el porcentaje más bajo se observa en la variable Innovación, situación que se considera acorde al escenario a nivel nacional, ya que en el país esta variable se considera como una debilidad.

Como conclusión se puede decir que se tiene un panorama de crecimiento positivo, sin embargo, aún es necesario implementar estrategias que permitan potenciar el desarrollo de los negocios no solo el de las mujeres, sino los del país.

Referencias Bibliografía

Aguilar, O. C., Posada, R., & Peña, N. B. (2016). El estrés y su impacto en la productividad. Estudio en los directivos de las micro y pequeñas empresas en México. México DF: Pearson Educación.

Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD 2013). Recuperado de: <https://ipade.mx/centros-de-investigacion/cimad/> Consultado el día 18/05/2018

Jarque C, Palma P. Díaz V. Lara R. & Walker R. . (1999). La mujer campesina en el desarrollo productivo. México: FONAES, SEDESOL.

Peña, N. B., Aguilar, O. C., & Posada, R. (2017). Factores que determinan el cierre de la micro y pequeña empresa: Comparativo entre las empresas activas e inactivas en México y Colombia. Ciudad de México: Pearson Educación.

Plan Anual de Desarrollo (2013) Diario Oficial de la Federación. Gobierno de la República. Recuperado de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013, consultado el día 18/05/2018.

130 ▲ EMBARAZO EN LA ADOLESCENCIA ▼ Y LA EDUCACIÓN SEXUAL COMO IMPACTO SOCIAL, Y ECONÓMICO EN LA CIUDAD DE ALTAMIRA TAMAULIPAS

Ponencia 24:

Mtro. Bado Rodriguez Sergio.

Mtra. Cerna Ortiz Guadalupe Victoria

sbado@utaltamira.edu.mx

gcerna@utaltamira.edu.mx

Teléfono:

8331591028

8333006616

Institución de Procedencia:

Universidad Tecnológica de Altamira.

Mesa 7: Perspectiva de Género

Resumen

En los últimos años los índices de los embarazos en las adolescentes se han incrementado, con lo cual se van presentando diversas consecuencias, ejemplo de esta problemática es el abandono escolar de las adolescentes embarazadas.

La falta de educación sexual en el entorno familiar, el desconocimiento de los métodos anticonceptivos y la falta de valores agrava la situación que experimenta este sector vulnerable. Impactando en las esferas sociales y económicas, acrecentando la desigualdad en la equidad de género para los adolescentes que viven el riesgo de no contar con mecanismos económicos para enfrentar su situación, aunado a la deserción educativa para incorporarse al campo laboral.

Bajo estas circunstancias las adolescentes pierden oportunidades de progreso personal y social; colocándose en una situación de riesgo que podría limitar sus expectativas de progreso a futuro.

Ante esto las adolescentes se ven obligadas a correr riesgos como el aborto o vivir una vida de violencia y repetir el patrón de volverse a embarazar a una edad muy temprana por el riesgo de verse en algunas ocasiones sola ante esta difícil situación.

Por tal motivo se buscan alternativas de solución, como pláticas sobre métodos anticonceptivos adecuados, educación sexual y la práctica de valores para una visión positiva a futuro para una mejor toma de decisiones.

De tal forma, la presente investigación se busca abordar de manera descriptiva algunas variables que permitan dilucidar la problemática planteada y generar conciencia en todos los sectores para propiciar un cambio que fortalezca la equidad de género

Palabras Claves: Educación sexual, equidad de género, desigualdad, abandono escolar.

ABSTRACT

In the last decades, the amount of pregnancies in teenage girls has increased, having different kind of consequences, such as, school desertion, among others. The lack of sexual education in the family environment, the lack of contraceptive information and the absence of values worsens the situation, having a deep impact in the social and economic conditions of these young teenagers forcing them to leave their studies and to look for working opportunities, leaving behind their chances of having a prosperous and successful life.

Having this in mind, we propose different solutions, such as capacity training in sexual reproduction rights and the practice of teaching family values to improve the living conditions of this vulnerable group.

Keywords: Sexual Education, gender equality, inequality, school desertion

jefatura de hombres. La tasa de natalidad refleja una estadística de 58914 por año al 2016.

Antecedentes

El Estado de Tamaulipas cuenta con una población según datos del inegi de 1749512 mujeres y 1692186 hombres con un total de 3441698 habitantes, de los cuales Altamira Tamaulipas tiene 235 066 habitantes datos al año 2016.

Tamaulipas ocupa el 13 lugar de población a nivel nacional de los cuales el 88% es de zona urbana y 12 % es de zona rural, de los cuales los hogares reflejan una jefatura del 28% exclusivo por mujeres y el 72% con

las estadísticas reflejan que habitan 43 personas por km² y la escolaridad promedio de la población es de 15 años y menciona que solo cuentan con la secundaria concluida con un promedio de 9.5.

Altamira es un municipio con un puerto industrial en desarrollo, cuenta con 117 fraccionamientos, 184 colonias, 40 ejidos, 19 congregaciones, tiene 6,462 manzanas y 454,959 habitantes, esta información proporcionada por la secretaria de desarrollo urbano del gobierno municipal del periodo 2016-2018, en el sector económico los datos reflejados muestran en el censo de población y vivienda datos sobre las mujeres económicamente inactivas y es elevada la cifra de mujeres que no producen ingresos en el municipio.

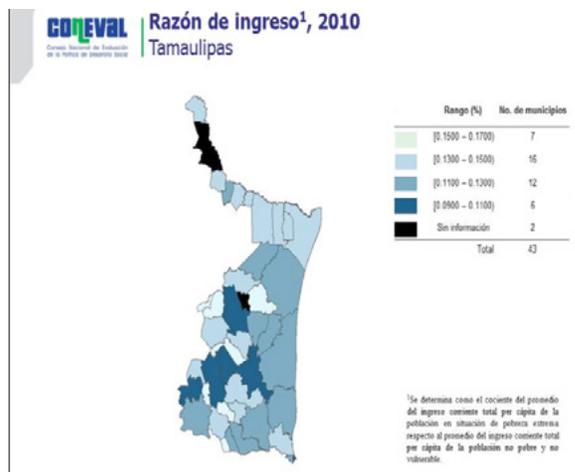
Tabla 1

Radiografía de la población

EXO	TOTAL	POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA		POBLACION ECONOMICAMENTE INACTIVA	NO ESPECIFICADA
		OCUPADA	DESOCUPADA		
300					
STADO	2 022 374	1 013 220	13 370	986 657	9 127
OMBRES	987 328	689 552	10 732	282 109	4 935
UJERES	1 035 046	323 668	2 638	704 548	4 192
MUNICIPIO	91 650	44 284	949	46 134	283
OMBRES	45 452	32 384	801	12 088	179
UJERES	46 198	11 900	148	34 046	104

Nota: INEGI Tamaulipas censo X - XI.

- ▲ El municipio de Altamira cuenta con ingresos muy bajos de acuerdo a la actividad económica y a los diferentes servicios que se ofrecen la mano de obra recibe 2 salarios mínimos al día como lo muestran las estadísticas del Coneval.



La estadística estudiantil muestra los siguientes datos en los diferentes niveles en el Estado de Tamaulipas de manera general.

Tabla 2 Indicadores del Nivel Educativo.

Educación Primaria					
Abandono escolar ^{P/}	1.0	0.9	0.7	0.9	0.7
Reprobación ^{P/}	0.5	0.5	0.8	0.5	0.8
Eficiencia Terminal ^{P/}	93.1	95.0	98.7	93.5	97.6
Tasa de Terminación ^{P/}	97.7	99.3	103.8	97.8	102.6
Cobertura (6 a 11 años de edad) ^{1/}	100.6	100.8	105.4	100.8	105.1
Tasa Neta de Escolarización (6 a 11 años de edad) ^{1/}	94.2	94.5	98.4	94.8	98.4
Educación Secundaria					
Absorción	96.8	97.7	97.1	97.7	97.2
Abandono escolar ^{P/}	5.9	5.5	4.2	5.4	4.0
Reprobación ^{P/}	8.7	8.2	4.9	7.7	4.7
Eficiencia Terminal ^{P/}	84.4	84.9	87.8	84.5	88.1
Tasa de Terminación ^{P/}	89.6	83.3	95.3	81.4	91.2
Cobertura (12 a 14 años de edad) ^{1/}	95.7	92.2	99.9	91.7	97.9
Tasa Neta de Escolarización (12 a 14 años de edad) ^{1/}	83.3	80.0	88.2	79.5	84.5
Educación Media Superior					
Absorción	108.3	106.2	99	106.1	99.3
Abandono escolar ^{P/}	14.0	13.4	13	12.6	12.3
Reprobación ^{P/}	11.4	11.2	14	11.0	13.4
Eficiencia Terminal ^{P/}	65.1	65.2	67	64.8	66.6
Tasa de Terminación ^{P/}	56.1	55.3	57	59.5	60.5
Cobertura (15 a 17 años de edad) ^{1/}	73.2	75.8	77	76.5	79.6
Tasa Neta de Escolarización (15 a 17 años de edad) ^{1/}	60.9	64.0	62	64.6	64.4
Educación Superior					
Absorción	82.6	92.0	73.0	92.0	72.9
Abandono escolar ^{P/}	8.8	8.9	6.8	8.8	6.7
Cobertura (Incluye Posgrado) (18 a 23 años de edad) ^{1/}	31.1	31.0	28.7	31.0	29.5
Cobertura (No Incluye Posgrado) (18 a 22 años de edad) ^{1/}	35.3	35.6	32.1	35.7	33.1
Cobertura (No Incluye Posgrado) (18 a 22 años de edad) ^{1/ 4/}	35.7	36.0	37.3	36.1	38.4
Otros Indicadores					
Grado Promedio de Escolaridad ^{2/}	9.5	9.6	9.3	9.7	9.4
Analfabetismo ^{3/}	2.6	2.4	4.7	2.2	4.4

Nota: Tomada del Informe Municipal. (2017)

Con estas referencias generales se analiza que no se reflejan las causas de deserción escolar y de reprobación, no existe una estadística verídica sobre los factores ni el género que abandona la escuela.

Tabla 3

Estadística del sistema educativo Tamaulipas ciclo escolar 2016-2017

Nivel	Total	Mujeres	Hombres
Educación primaria	387,187	189,945	197,242
Educación secundaria	173,930	86,382	87,548
Educación media superior	142,122	71,563	70,559
Educación superior	113,824	56,173	57,651

Nota: Tomada de Depto. De escolares. (2017)

Modalidad escolarizada indicadores educativos Tamaulipas

Los índices representados en estas tablas muestran solo algunos de los factores en el sistema educativo, sin embargo, no muestran los indicadores reales y verídicos tales como el abandono escolar que debería de tener parámetros como la falta de recursos económicos de la familia o el embarazo en las adolescentes como mencionar solo estos ejemplos, porque al no mostrar las causas reales no se pueden medir claramente las problemáticas futuras.

Ante estas necesidades las diferentes organizaciones mundiales como la ONU, UNICEF, OMS han mostrado un gran interés por las problemáticas que diferentes países muestra ante el crecimiento acelerado de su población y la deserción escolar que se presenta, ya que al analizar estos índices que se muestran en diferentes contextos algunas variables que deberían atacarse ante esta difícil situación.

Descripción del Problema:

De acuerdo a los índices anteriores muestran la falta de estadística sobre los datos de niñas que abandonan la escuela en los diferentes niveles educativos, así como las causas reales, para ello se investigan datos estadísticos en diferentes dependencias nacionales e internacionales don-

de se refleja una problemática mundial de incremento en los últimos años sobre adolescentes embarazadas, al no conocer las estadísticas si las adolescentes estaban en alguna dependencia escolar, es difícil conocer con exactitud la situación real de las adolescentes que abandonaron sus estudios.

La falta de educación sexual en el entorno familiar, escolar y social aumenta la problemática, así como el desconocimiento de los métodos anticonceptivos, las autoridades sanitarias cuentan con programas de este tipo sin embargo es demasiada la población estudiantil que dificulta lograr una meta correcta y acertada para cada nivel escolar en la ciudad.

El gobierno federal de la república mexicana en el año 2015 inicio una estrategia nacional para prevenir y en algunos casos erradicar el embarazo en las Adolescentes el siguiente objetivo muestra las actividades a emprender.

Objetivo General:

Identificar la relación entre el embarazo en la adolescencia y la educación sexual y su impacto en el sector social y económico en la ciudad de Altamira Tamaulipas.

Objetivos Específicos:

Describir factores primarios que coadyuvan al incremento de embarazos adolescentes.

Relacionar algunas consecuencias en las esferas sociales y económicas que enfrentan las madres adolescentes.

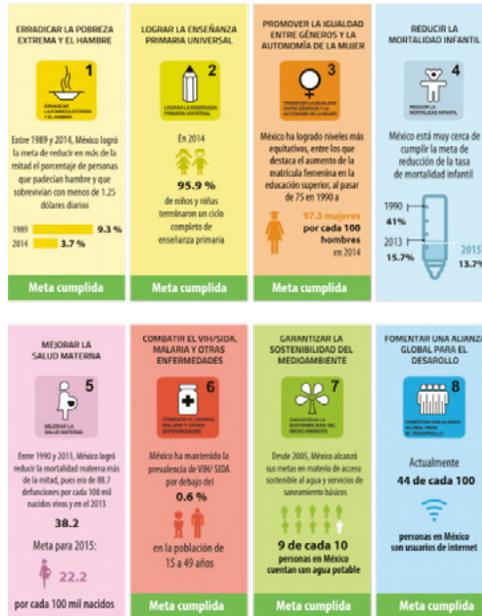
Establecer como posible alternativa de apoyo, programas de educación sexual, dentro del contexto educativo, para disminuir los embarazos en la adolescencia

La OMS también afirma que el embarazo adolescente es uno de los principales factores que contribuye al círculo de enfermedad y pobreza, las implicaciones socioeconómicas que comúnmente lo contextualizan, disminuyen las oportunidades de progreso personal, social y profesional de las madres, ya que a muy temprana edad merman el proyecto de vida de los jóvenes limitando el desarrollo de sus competencias y habilidades (Consejo Nacional de Población [CONAPO], 2016).

Esto impacta en un importante costo económico para cualquier país, dado que se pierde la oportunidad de que las madres adolescentes generen los mismos ingresos anuales que otras mujeres, en el transcurso de su vida.

México fue uno de los 189 países que suscribió la Declaración del Milenio, en septiembre de 2000, en el marco de la Cumbre del Milenio. En los últimos años, México realizó grandes esfuerzos y logró avanzar de manera destacada en al hacer frente a desafíos como la pobreza extrema, salud, educación, igualdad de género y medio ambiente.

Cómo avanzó México para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio.



En la ONU, México colaboró con los Gobierno en rubros que impactan el logro de los ODM en materia de: combate a la pobreza, seguridad alimentaria, perspectiva de género en planes y presupuestos, promoción del ejercicio de los derechos de la infancia, incremento en el acceso a servicios de salud materna y prevención del VIH/Sida, así como el fomento de una economía verde y el acceso a servicios básicos en áreas urbanas.

De los 51 indicadores en los que México comprometió esfuerzos, se reportó cumplimiento total en 37 de ellos. Sin embargo, también se reconoce que, pese a los avances logrados, existen desafíos que todavía debemos enfrentar para lograr el país próspero, incluyente y con educación de calidad al que México aspira, labor que se completará en el marco de la Agenda 2030.

La finalidad de la iniciativa es lograr las siguientes metas para 2015:

- salvar la vida de 16 millones de mujeres y niños
- prevenir 33 millones de embarazos no deseados

- poner fin al retraso del crecimiento que afecta a 88 millones de niños
- proteger a 120 millones de niños contra la neumonía

20 años;

- aumentar el uso de anticonceptivos por parte de las adolescentes a fin de evitar el riesgo de embarazo involuntario;
- reducir las relaciones sexuales forzadas entre las adolescentes;
- reducir los abortos peligrosos entre las adolescentes;
- incrementar el uso de servicios especializados de atención prenatal, en el parto y posnatal por parte de las adolescentes.

La OMS participa activamente en la iniciativa «Todas las mujeres, todos los niños», especialmente mediante la definición de normas y criterios acerca de la salud de la madre, el recién nacido, el niño y el adolescente y el fortalecimiento de la capacidad de los Estados Miembros para prestar servicios de salud integrados y de alta calidad.

□ Todas las mujeres, todos los niños

En 2011 la OMS publicó junto con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) unas directrices sobre la prevención de los embarazos precoces y la reducción de los resultados negativos para la reproducción. Las directrices contienen recomendaciones sobre las medidas que los países podrían adoptar, con seis objetivos principales:

- Reducir el número de matrimonios antes de los 18 años;
- fomentar la comprensión y el apoyo a fin de reducir el número de embarazos antes de los

Además, la OMS participa en diversas iniciativas junto con organismos y programas conexos, como la iniciativa «H4+», en la que también participan ONUSIDA, UNFPA, UNICEF, ONU Mujeres y el Banco Mundial. La iniciativa tiene por objeto acelerar el progreso hacia la consecución del Objetivo 4 de Desarrollo del Milenio (reducir la mortalidad infantil) y el Objetivo 5 (mejorar la salud materna) para 2015. Trata de abordar las causas profundas de la mortalidad y morbilidad maternas, neonatales e infantiles, entre ellas la desigualdad de género, el matrimonio prematuro y el acceso limitado a la educación para las niñas. Además, se alinea estrechamente con los planes de salud nacionales y proporciona apoyo financiero y técnico a los gobiernos.

Tabla 4

Datos estadísticos proporcionados por la Jurisdicción Sanitaria Num. 12 integrada por los Municipios de Altamira, González y Aldama

Altamira	Edad		Total
	10- 14	15-19	
2016	8	224	232
2017	37	679	716
2018			
Enero	4	42	46
Febrero	2	40	42
Marzo	4	33	37
Abril	12	37	49
Total	67	1,055	1,122

Nota: Tomada de Jurisdicción Sanitaria Num. 12 L)

136 ▲ En la cual se proporcionan datos elevados de embarazos en adolescentes a lo largo de los últimos 2 años, cabe mencionar que los datos proporcionados son parte del programa. Así como el índice de adolescentes que Vivian en pareja, la información sobre programas de prevención y anticoncepción.

METODOLOGÍA.

Matriz para la elección de un método de investigación social.

Método	Forma de la pregunta de investigación	¿Requiere control sobre los acontecimientos?	¿Se concentra en acontecimientos contemporáneos?
Experimento	¿Cómo? ¿Por qué?	Si	Si
Encuesta	¿Quién? ¿Qué? ¿Dónde? ¿Cuánto?	No	Si
Descriptivo- Análisis de archivos	¿Quién? ¿Qué? ¿Dónde? ¿Cuánto? ¿Cuántos?	No	Si/No
Estudio de caso	¿Cómo? ¿Por qué?	No	Si

Nota: Tomada de Yin (1994).

Según Sampieri (1998 P 60), los estudios descriptivos permiten detallar Situaciones y eventos, es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometidos a análisis.

Por ello en esta propuesta de investigación se considera de caracteres descriptivo; ya que esta perspectiva permite el andamiaje para reflejar el estado del conocimiento en relación a los conceptos de equidad y género, en relación a las variables de interés.

Conclusión:

La situación de los embarazos en adolescentes está presente en todo el mundo, ante los organismos internacionales representa un problema de salud, las estrategias nacionales aun cuando en la teoría presentan soluciones no lo hacen en la práctica, se dice que la mayoría de las secretarías como la de salud y educación tendrían que tener vinculo para presentar soluciones ante esta situación. Esto no se ve reflejado en el municipio de Altamira, que cada año sigue incrementando las estadísticas de embarazos en niñas y adolescentes, la falta de control sobre datos estadísticos de las adolescentes que estuvieron o están embarazadas y su seguimiento escolar, la falta de información sobre métodos anticonceptivos y su apli-

cación adecuada, así como la poca información en educación sexual aumenta considerablemente la situación para presentar propuestas de políticas sociales adaptadas a las necesidades que se requieren en cada localidad del municipio ya sean rural o urbana, es urgente presentar una alternativa, como coordinar el trabajo de la secretaria de salud y la secretaria de educación y la capacitación de servidores de estas instancias donde se dé seguimiento en cada institución escolar de todos los niveles para contar con información verídica en todo el estado para coordinar a cada municipio entre ellos Altamira y enfocar los cursos o platicas necesarias sobre educación sexual y los métodos anticonceptivos.

La situación de estas niñas y adolescentes que salen

embarazadas no es solo de salud, si no de varios factores que empeoran su situación como el riesgo de volver a embarazarse o no tener un empleo favorable para contar con ingresos suficientes para mantener una vida económica satisfactoria y esto traen consigo situaciones deplorables a la comunidad en general pues estas jóvenes no producirán ingresos adecuados por la falta de estudios, así como bajos ingresos en general a la población, pues no contara con herramientas necesarias para enfrentar esta situación.

Falta mucho por trabajar y ayudar a crecer un sector tan vulnerable como son los adolescentes, que quieren seguir estudiando, pero la falta de apoyo y orientación ante diferentes factores ya mencionados dificulta la preparación adecuada para que sean jóvenes profesionistas exitosos y cuenten con mejores oportunidades de vida para tener un ingreso más favorable y sean económicamente autosuficientes y ayuden así a su comunidad a progresar y tener un nivel educativo superior para enfrentar su vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Boltvinik J., (1998) "Condiciones de vida y niveles de ingreso en México, 1970- 1995", en J.A. Ibáñez Aguirre, Deuda externa mexicana: ética, teoría, legislación e impacto social, Universidad Iberoamericana, Plaza y Valdés Editores, México, pp. 251-395.

Checa, Francisco. Reflexiones antropológicas para entender la pobreza y las desigualdades humanas. En: *Gazeta de Antropología*, N° 11, 1995, Artículo 10.

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. *Informe de pobreza y evaluación en el estado de Tamaulipas 2012*. México, D.F. CONEVAL, 2012.

INEGI 2010, CONAPO 2010, CONEVAL 2010. Secretaría de Desarrollo Social *Informe de pobreza y evaluación en el estado de Tamaulipas 2010*. México, D.F. 2010.

Knoke y Morazán, (2002). Estrategias para la Reducción de la Pobreza: Más allá de la teoría Experiencias prácticas y Posiciones de las Organizaciones de la Sociedad Civil. Documento para el debate en la Conferencia de la GTZ: "Más allá de la Revisión: Reducción de la Pobreza Sustentable y EERP", Berlín Involucradas Südwind Institut. Mayo de 2002.

ESTUDIO DE AMBIENTE ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE COMERCIO INTERNACIONAL Y TRANSPORTE.

Ponencia 26:

MFPT. Cesar Armando Padrón Celis¹, MGP. José María Canes Lázaro², y MAEE. Juan Enrique González Rocha³,

¹capadron@utnuevolaredo.edu.mx Tel. 8678900000 ext. 156

Profesor de Asignatura de la Universidad Tecnológica de Nuevo Laredo

²jcanes@utnuevolaredo.edu.mx Tel. 8678900000 ext. 126

Profesor Tiempo Completo de la Universidad Tecnológica de Nuevo Laredo

³jegonzalez@utnuevolaredo.edu.mx Tel. 8678900000 ext. 304

Profesor Tiempo Completo de la Universidad Tecnológica de Nuevo Laredo

Mesa 1: Ambiente de Trabajo y Seguridad Social.

Resumen

En cualquier empresa u organización, es de vital importancia tener un clima organizacional adecuado para que las actividades se lleven a cabo de la manera más satisfactoria posible para los empleados. En una línea transportista el trabajo en equipo es una pieza clave para el correcto flujo laboral.

La empresa de la que versa esta investigación es una empresa mediana que está en crecimiento y que busca ser competitiva y la mejor en su ramo. El área directiva constantemente implementa nuevos procesos y sistemas para mejorar el desarrollo de las actividades, sin embargo los resultados no han sido satisfactorios. A solicitud de esta, la Universidad Tecnológica de Nuevo Laredo, a través de un equipo de docentes investigadores y alumnos; llevó a cabo una investigación, que no solo debía llegar a la raíz del problema, sino que adicionalmente planteara una serie de propuestas que dieran resultados en el corto, mediano y largo plazo.

A pesar de los numerosos intentos por parte de la dirección por mejorar, innovar procesos e implementar cambios que permitieran llevar a cabo las actividades de la empresa de manera adecuada para cumplir con los objetivos deseados, los resultados han sido insatisfactorios. Esto se debe a la falta de interés de los empleados y a las diferencias personales que existen entre los colaboradores, mismas que han frenado y afectado todo intento de mejora.

Palabras clave: Desarrollo Organizacional, Recursos Humanos, Ambiente Laboral

In any company or organization, it is vital to have an adequate organizational climate so that the activities are carried out in the most satisfactory way possible for the employees. In a transporter line, teamwork is a key element for the correct work flow.

The company that deals with this research is a medium-sized company that is growing and looking to be competitive and the best in its field. The management area constantly implements new processes and systems to improve the development of activities, however the results have not been satisfactory. At the request of the Technological University of Nuevo Laredo, through a team of research faculty and students; conducted an investigation, which not only reached the root of the problem, but also raised a series of proposals that would give results in the short, medium and long term.

Despite the management's numerous attempts to improve, innovate processes and implement changes that allow carrying out the company's activities adequately to meet the desired objectives, the results have been unsatisfactory. This is due to the lack of interest of the employees and the personal differences that exist among the employees, who have slowed down and affected any attempt at improvement.

Keywords: Organizational Development, Human Resources, Work Environment

La administración de los recursos humanos no es una tarea fácil, ya que requiere de control de actividades, distribución de tiempos, motivación y comunicación entre los trabajadores, cada trabajador debe sentirse identificado con la empresa, esto es primordial porque son ellos quienes realizan los objetivos, efectúan obligaciones y llevan a cabo los procesos internos de la empresa antes de que el servicio llegue al cliente final. Es de suma importancia que el trabajador sepa la cultura de la empresa y la fomente en lo que hace, cualquier empresa debe poseer su misión, visión, valores, objetivos, y cada empleado debe saber en qué consiste cada uno. No obstante, la empresa Traslados Serrano S.A. DE C.V., desde hace ya tiempo que refleja una imagen corporativa negativa, como consecuencia de una inconveniente comunicación de sus recursos humanos y una incorrecta administración de los mismos, generando al mismo tiempo un mal clima laboral y la ausencia de una cultura organizacional conveniente. De ahí la necesidad de realizar para la empresa un proyecto tendente a corregir y al mismo tiempo forjar una superior imagen hacia el exterior y particularmente con los clientes; mostrando una mejor administración y organización volcada hacia una mejor atención a los mismos.

El presente proyecto buscó disminuir y de ser posible suprimir el conjunto de problemáticas que impedían perfeccionar la imagen corporativa de la empresa.

Al inicio se realizó un análisis FODA con la finalidad de establecer un diagnóstico y encontrar los principales problemas. Posteriormente, se diseñó

140 ▲ una estrategia derivada de la matriz FODA para llevar un estudio a profundidad mediante una investigación empírica de enfoque cualitativo aplicando una serie de entrevistas no estructuradas y semi-estructuradas a una muestra previamente seleccionada del personal de la empresa, esto con el fin de indagar más detenidamente en el problema y facilitar la implementación de las soluciones.

Problema

Actualmente, Traslados Serrano S.A. DE C.V. es una pequeña empresa de logística dedicada al traslado de mercancías por vía terrestre dentro y fuera de Nuevo Laredo, posicionada en el mercado desde hace 30 años, actualmente cuenta con 20 empleados.

La imagen que proyecta la empresa hacia el cliente, es vital para mantener su posicionamiento en el mercado, la empresa debe tener un propósito y una visión, es decir, debe tener bien presente a que se dedica y a donde desea llegar a futuro.

Los problemas de comunicación son fallos que se pueden dar en el ámbito de lo interpersonal o a partir de los jefes hacia los empleados. La consecuencia común a todos ellos es el mal clima laboral, un espacio determinado por el estilo agresivo en la comunicación. Los conflictos y rivalidades con las que ha de lidiar el departamento de Recursos Humanos conducen a problemas de coordinación y a falta de solidaridad en el día a día.

La logística es una gran fuente de trabajo en nuestra ciudad, por ello sería recomendable para este tipo de empresas mejorar su planeación in-

terna en base a la cohesión de los trabajadores y de esta manera se podrá proyectar una buena imagen de sus servicios ante el cliente.

En síntesis, Traslados Serrano S.A. de C.V., es una empresa con años en el mercado de Nuevo Laredo, pero, pese a ello, su identidad corporativa es poco clara, debido, en gran parte, a la ausencia de una correcta administración de sus recursos humanos. La motivación es baja en cada uno de los empleados, volviéndolos menos productivos y provocando que realicen sus actividades en lapsos más largos de tiempo a los establecidos, afectando con ello a los clientes. La planeación de sus actividades siempre ha sido la misma que se adoptó desde un principio, sin algún tipo de innovación, renovación o creatividad para impulsar y mejorar la imagen corporativa del negocio, tanto al interior como al exterior.

Objetivo general

Diseñar un plan estratégico para la mejora en la administración de los recursos humanos y clima organizacional de la empresa Traslados Serrano S.A. de C.V., incorporando a todos los miembros de la empresa para lograr proyectar una buena identidad corporativa en el mercado.

Marco Teórico

La imagen corporativa adquiere una importancia fundamental en cualquier organización, creando valor para la empresa y estableciéndose como un activo intangible estratégico de la misma. Paul Capriotti (2013) ^[1].

Análisis FODA.

Análisis FODA.

Análisis FODA.	
FORTALEZAS <ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad al cambio. • Años en el mercado • Personal comprometido a sus labores. • Personal apto en sus actividades. 	DEBILIDADES <ul style="list-style-type: none"> • Falta de información sobre la empresa hacia los empleados. • Falta de cultura organizacional (organigrama, valores, misión, visión, etc.) • Falta de difusión/promoción de sus servicios • Falta de clima laboral • Falta de organización en el departamento de recursos humanos. • Falta de planeación administrativa.
OPORTUNIDADES <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la imagen corporativa de la empresa • Mejorar calidad en los distintos procesos • Incorporación de una cultura organizacional • Implementar estrategias para la mejora en el clima laboral 	AMENAZAS <ul style="list-style-type: none"> • Ubicación poco estratégica • Surgimiento de nuevos competidores • Baja en la cartera de clientes • Falta de reconocimiento por los consumidores • Competidores fuertes

Haciendo hincapié en la referencia anterior, una efectiva administración llevará en la misma corriente todos los elementos que integran a la empresa y como resultado aumentará la imagen corporativa y creará un valor extra, aportando beneficios muy importantes como, vender mejor. Si la empresa es percibida por una buena identidad organizacional, esta podrá elevar el precio en sus servicios y los consumidores estarán dispuestos a pagar una cantidad más elevada, ya que la imagen corporativa sería una garantía y su respaldo de calidad.

Edgar Schein (2004) ^[2], define la cultura organizacional como: "El conjunto de normas y valores que caracterizan el estilo, la filosofía, la personalidad, el clima y el espíritu de empresa junto con el modo de estructurar y administrar los recursos materiales y humanos que la configuran, teniendo en cuenta la influencia del entorno en el que se encuentra".

Según el informe Culture and Change (Why Culture Matters and How It Makes Change Stick de Strategy), el 84% de los profesionales, consideran que la cultura organizacional es un punto crítico para el éxito de la compañía e incluso 6 de cada 10 la sitúan como un elemento más importante que la estrategia empresarial. Booz Company Inc. (2013). ^[3]

La cultura organizacional engloba la personalidad de cada empresa, aquellas características que la diferencian de las demás, si dentro de la organización no existe una integridad en el capital humano y administración en cada una de sus actividades y procesos, difícilmente se podrá exhibir al consumidor una imagen clara de lo que es la empresa.

De acuerdo al análisis FODA, se utilizará la estrategia D-O (debilidades vs oportunidades) Min-Max, ya que con esto se intentó minimizar o eliminar las debilidades y maximizar las oportunidades, de tal manera que no inhibieran el aprovechamiento de las oportunidades que se tienen para la empresa. Esta estrategia nos condujo a sacar el máximo provecho posible de las oportunidades que se presentaron en el entorno.

Las estrategias a seguir se describirán a continuación:

- Implementación del VMOEPA (Visión, misión, objetivos, estrategias y planes de acción).
- Diagnóstico de la cultura existente en la empresa.
- Actividades de apoyo para contribuir a alinear la cultura y clima organizacional.
- Actividades de integración.

Hipótesis.

El análisis concreto de los recursos humanos de la empresa Traslados Serrano S.A. de C.V. generará las pautas reales para la incubación de una efectiva cultura organizacional, un buen clima la-

▲ boral y una administración de los recursos huma-
142 nos conveniente, a través de un plan de adminis-
▼ tración estratégica.

Metodología

El enfoque cualitativo, posee gran variedad de herramientas para la recolección de información, como lo son las entrevistas, (no estructurada, semi-estructurada y estructurada), sesiones de grupo (panel de consumidores, Brainstorming, Delphi), técnicas proyectivas y técnicas de observación, entre otras. El diseño de la investigación, por lo tanto, fue experimental, ya que mediante la integración de un conjunto de actividades metódicas se recabó la información con el fin de describir de qué modo o por que causa se producen los conflictos y desacuerdos que detienen o hacen más lento el trabajo al interior de la empresa.

Se tomó en cuenta una población de 20 empleados de la empresa Traslados Serrano S.A. de C.V., se prosiguió a establecer la muestra esto mediante un muestreo estratificado, se separó la población por estratos, es decir se separó por sus departamentos, después se seleccionó una persona de cada departamento, teniendo como muestra final un total de 4 empleados, cada uno con distinto puesto, esto se llevó a cabo en un periodo de 3 días. El tipo de muestra se dedujo en base al muestreo estratificado, ya que, es el procedimiento de muestreo en el que el objetivo de la población se separa en segmentos exclusivos, homogéneos, y luego de dicha muestra aleatoria simple, se selecciona de cada segmento un estrato. A continuación se describen los pasos de selección para un muestreo estratificado. QuestionPro (2018).^[4]

Entrevista.

Para Eleonora Espinoza (2013) ^[5], los métodos y las técnicas de recolección de datos, son las herramientas con que cuenta el investigador para documentar la información recabada de la realidad. El instrumento, es la herramienta que se utilizará para la recolección de la información, este fue indispensable para nuestra investigación y solución del problema. Uno de los instrumentos más utilizadas en la investigación cualitativa, es la entrevista, que, según Lázaro y Asensi (1987) ^[6], "es una comunicación interpersonal a través de una conversación estructurada que configura una relación dinámica y comprensiva desarrollada en un clima de confianza y aceptación, con la finalidad de informar y orientar".

La observación.

Otro de los instrumentos empleados en esta investigación fue la observación, Marshall y Rossman (1989) ^[7], la definen como: "la descripción sistemática de eventos, comportamientos y artefactos en el escenario social elegido para ser estudiado, mientras que Barberá (1999) ^[8], nos dice que se refiere a la manera de captar de un modo descriptivo y contextualizado lo que sucede, en un período de tiempo limitado, en una secuencia didáctica elegida en función de unos criterios establecidos previamente, que son el objeto de la observación.

Procedimiento.

El proceso de recolección de datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que con-

dujo a reunir datos con un propósito específico. Para elaborar este plan debemos determinar lo siguiente. Harold Gamero (2014). [9]: Las variables de la investigación; la muestra y, los medios o métodos para recolectar los datos.

aplicada a la muestra que se determinó anteriormente en las instalaciones de la empresa.

Procedimiento de la entrevista Semi-estructurada.

Para esta investigación se utilizó como herramienta la entrevista semi estructurada, la cual se

Procedimiento de la observación directa

Durante el proceso laboral cotidiano de los colaboradores internos de la empresa se empleó esta herramienta para analizar su desempeño y sus actitudes durante la jornada laboral; así como al momento de la entrevista.

Resultados de la entrevista.

La entrevista semi-estructurada se aplicó a 4 unidades de análisis, los resultados desarrollados a continuación se agrupan en una tabla, las respuestas expuestas son extractos de las entrevistas realizadas en un periodo de 2 semanas, y en base a esta información se podrán estructurar las propuestas y soluciones al problema.

Tabla de categorías					
Unidades de análisis	de Gerente	Gene-	Secretario	Encargado de almacén	de Transportista
Clave	G.G		S.E	E.A	T.P

Unidad de análisis	Pregunta	Respuesta
G.G	1.- ¿Qué opina sobre la forma en que la empresa administra sus actividades?	Siempre delego las tareas de la empresa de acuerdo al rol de cada empleado con su respectivo plazo de cumplimiento, esto para evitar confusiones o errores,
S.E		No estoy muy de acuerdo ya que algunos días, salgo una hora después de mi jornada debido a mi exceso de trabajo.
E.A		En mi área siempre hay muchas cosas que hacer, cuando es mucho el trabajo me ayuda el secretario.
T.P		La verdad no sé cómo se administran las cosas, ya que nunca estoy en oficina.

Unidad de análisis	Pregunta	Respuesta
G.G	2.- ¿Qué entiende usted por misión de la empresa?	Entiendo que es aquello a lo que se dedica mi empresa, todos los servicios que se brindan al cliente.
S.E		Lo que debe hacer cada uno de nosotros para que la empresa funcione.
E.A		Aquello que queremos lograr como empresa, las metas que tiene en general.
T.P		La verdad no sé qué es la misión, no había escuchado sobre eso.

Unidad de análisis	Pregunta	Respuesta
G.G	3.- ¿Qué entiende usted por cultura organizacional de su empresa?	Aquellos elementos que caracterizan, forjan y dirigen la conducta de cada uno de nosotros hacia la empresa.
S.E		Es la manera en que se hacen las cosas, la manera en que se organiza la empresa.
E.A		La conducta que debe tener cada empleado.
T.P		Sé que es cultura, pero no sé a qué se refiere lo organizacional.

Unidad de análisis	Pregunta	Respuesta
G.G	4.- ¿Qué opina sobre el ambiente de trabajo en su empresa?	Trato de llevarme bien con cada uno de mis empleados, nunca he tenido conflictos con alguno.
S.E		A veces nos tomamos un poco de tiempo para relajarnos y platicar entre nosotros, todos se llevan bien, en lo personal solo falta salir más como compañeros.
E.A		No suelo llevarme con el personal interno, pero si con mis compañeros transportistas y jamás hemos tenido problemas personales.
T.P		Nunca he tenido ningún conflicto con nadie, pero me gustaría que hubiera más reuniones por fechas festivas.

Unidad de análisis	Pregunta	Respuesta
--------------------	----------	-----------

G.G	5.- ¿Sus jefes o supervisores muestran interés en usted como trabajador?	Antes de estar en este puesto, fui empleado y mi padre quien era mi jefe, nunca me llamo la atención, siempre trato de que yo hiciera las cosas bien.
S.E		No es muy común ver todos los días a nuestro jefe, es raro que se acerque, ya que para él todos ya sabemos que debemos hacer.
E.A		Casi no veo al gerente, y cuando va a la oficina es raro que se acerque a preguntarnos algo.
T.P		Siempre estoy ocupado entregando mercancía, y lo veo pocas veces, y cuando pasa eso solo nos saludamos.

Unidad de análisis	Pregunta	Respuesta
G.G	6.- ¿Usted tiene el suficiente tiempo para realizar su trabajo habitual?	Siempre tengo la agenda llena, pero trato de organizar mi tiempo para no tener contratiempos.
S.E		Regularmente siempre tengo mucho trabajo ya que es raro que el gerente este en la empresa, algunas veces me voy después que todos.
E.A		Siempre trato de organizar mi trabajo para retirarme a tiempo sin dejar nada pendiente.
T.P		Si, a veces se retrasa un día la entrega de mercancía, pero son por razones que no puedo controlar, y por lo tanto se extiende el tiempo de entrega.

Observación directa.

A continuación se observa el modelo del formato con el cual se trabajó para recabar las observaciones hechas en el transcurso de la entrevista.

REGISTRO DE LA OBSERVACIONES		Fecha: / / 2017
Lugar: <i>Departamento de R.H</i>	Hora de aplicación: <i>1:00 a.m.</i>	Sujeto: <i>Entrevistado</i>
OBSERVACIONES GENERALES	INTERPRETACIONES	

<p>a) <i>El personal no tiene clara la cultura organizacional de la empresa.</i></p> <p>b) <i>Falta de interés del gerente general hacia el empleado.</i></p> <p>c) <i>Falta mejorar la administración de las tareas, ya que algunos empleados se quedan horas extras.</i></p> <p>d) <i>No se lleva a cabo ningún tipo de actividad que mejore la interacción y reduzca el estrés, es raro que celebren alguna festividad.</i></p> <p>e) <i>Algunos entrevistados sabían más que otros, respecto a las preguntas.</i></p>	<p><i>Los empleados tienen poco conocimiento sobre que es la misión de la empresa, este es un elemento que debe estar presente en cada trabajador ya que permitirá que cada quien haga sus roles de acuerdo a su fin principal.</i></p> <p><i>Existe poco reconocimiento, motivación e interés de parte del gerente hacia el trabajo que desempeña cada trabajador, el gerente general siempre está ocupado, lo que provoca que no les de esa retroalimentación, resuelva sus dudas o felicite su trabajo.</i></p> <p><i>Cada empleado ya tiene muy en claro su rol y las obligaciones que tienen, pero a veces de descontrola el tiempo de realización para cada actividad y esto por la falta de administración y orden, se delegan actividades algunos empleados que no son responsabilidad de ellos, si no de otra área, no existe un orden de la actividad más urgente a la menos importante, se realizan las actividades conforme surjan.</i></p> <p><i>Es poca la interacción entre empleados, algunos días es demasiado el estrés que no les permite hacer bien las labores cotidianas, además que es raro que celebren festividades, esto serviría para una mejor y mayor cohesión, ya que no se realizan dinámicas o paneles para el intercambio de ideas o sugerencias a la empresa, todo recae siempre en el gerente general, quien solo da órdenes.</i></p> <p><i>Existe un bajo fomento de cultura organizacional ya que la mayoría no estaban seguros ni siquiera a que se refería la misión.</i></p>
---	--

OBSERVACIONES INDIVIDUALES	INTERPRETACIONES
-----------------------------------	-------------------------

<p>a) Se notaba confusión por parte de algunos entrevistados al hacerles preguntas.</p>	<p><i>Es posible que al no saber sobre algún tema o definición, el entrevistado sintiera confusión y su tiempo de respuesta fuera largo ya que al no estar familiarizado con el tema no podrá responder eficazmente.</i></p>
<p>b) Tardaban en dar la respuesta.</p>	<p><i>El transportista y el secretario se mostraban un poco inseguros durante la entrevista.</i></p>
<p>d) A veces el entrevistado daba una respuesta de forma insegura.</p>	<p><i>En el caso del Gerente general y el encargado de almacén se notaron más afines con la entrevista.</i></p>
<p>e) Algunos entrevistados se mostraban muy cómodos y seguros al dar sus respuestas.</p>	

Conclusiones.

Es necesario que esta problemática se solucione definitivamente antes de que repercuta más seriamente en sus clientes, y disminuya drásticamente la presencia de esta empresa en el mercado nacional y regional. Para ello, la Universidad Tecnológica de Nuevo Laredo a través de su cuerpo académico en formación, involucró a algunos de sus investigadores docentes para presentarles una propuesta de planeación estratégica, en donde se plantearán distintas estrategias para la mejora en la administración de recursos humanos y así disminuir o eliminar esta problemática y mejorar la calidad en el servicio al cliente.

Entonces en base a los resultados obtenidos de las entrevistas, se propuso a la empresa llevar a cabo un taller donde se tocarán temas referentes a la Administración de los Recursos Humanos, también se les proporcionó herramientas para lograr una mejora continua en base a la Adminis-

tración del capital humano. Los principales logros fue el diseño de un proyecto estratégico para la mejora en la administración de los recursos humanos y clima organizacional en la empresa Traslados Serrano S.A. de C.V., incorporando a todos los miembros de la empresa para lograr proyectar una buena identidad corporativa en el mercado. Para lograr este propósito se realizó un análisis interno de la empresa sobre su clima laboral y la administración de sus recursos humanos; se examinaron los resultados del diagnóstico para el diseñar las líneas estratégicas para la efectiva administración y cultura organizacional en 2 semanas; finalmente, se diseñaron las estrategias de mejora de la administración y la identidad corporativa de la empresa.

Después con la aplicación de la entrevista semi-estructurada realizada a ciertos empleados de la empresa y la observación en base a la forma de trabajo, actitud y desempeño de cada empleado, se buscó una posible solución, donde se utilizó como base una hipótesis que a lo largo de

148 ▲ la investigación tenía que ser comprobada como asertiva o nula. Después de haber obtenido los resultados se comprobó que el 90% de la hipótesis fue acorde a los resultados obtenidos a lo largo de la investigación, donde la falta de cultura organizacional, el escaso clima laboral y una incorrecta administración de los recursos humanos fueron los factores principales que impiden mejorar e incrementar la imagen corporativa. Algunos empleados no tenían idea de lo que significa la misión, y la cultura organizacional de la empresa, también se obtuvieron resultados que muestran la falta de motivación del empleado y cohesión entre el personal. El otro 10% pertenece a un problema que no se había contemplado en la hipótesis pero que a lo largo de la investigación de campo surgió, este problema es la falta de motivación y reconocimiento por falta del jefe hacia el empleado.

Entonces se prosiguió a diseñar una propuesta de solución, que permitiera a la empresa eliminar o reducir dichos obstáculos. Se elaboró un taller denominado "LA ADMINISTRACION EFECTIVA DE LOS RECURSOS HUMANOS", dicho taller está compuesto por temas de importancia y relevancia para aumentar y mejorar el conocimiento del trabajador, logrando que adapte lo aprendido en su vida laboral y se logre una mejora continua.

Sugerencias.

En base a los resultados obtenidos y la comprobación de la hipótesis planteada se sugieren implementar las siguientes propuestas a futuro.

1. Utilizar de manera permanente las herramientas de retroalimentación y aprendizaje como lo son las 5's, el organizador de actividades labora-

les y el círculo de Deming proporcionadas en el taller, con el fin de reducir el problema día a día.

2. Si el gerente accede, la empresa debería reclutar personal más joven que aporte ideas más frescas e innovadoras.

3. Implementar algún incentivo permanente que pueda aumentar la motivación y con esto la productividad de cada empleado.

4. Utilizar algún método de Mystery Shopping para analizar los puntos fuertes de nuestros competidores, ya que si la empresa está bien estructurada y administrada internamente, no estaría de más explorar otros campos.

5. Implementar algún tipo de publicidad que permita darle difusión a la empresa, lo más recomendable sería crear una página en Facebook y el diseño de un nuevo logotipo y tarjeta de presentación.

6. Mejorar los espacios de trabajo, proponer un cambio en base a colores y decoración, esto también aumentará la motivación y desempeño del empleado.

7. Revisar minuciosamente el personal que se va a contratar siguiendo cada uno de los siguientes pasos:

- a) Definición del perfil del postulante
- b) Búsqueda, reclutamiento o convocatoria
- c) Evaluación
- d) Selección y contratación
- e) Inducción y capacitación

Finalmente, una vez que hemos seleccionado y contratado al nuevo personal, debemos procurar que se adapte lo más pronto posible a la empresa, y capacitarlo para que se pueda desempeñar correctamente en su nuevo puesto. Para ello, podríamos empezar con darle a conocer las instalaciones y las áreas de la empresa, indicarle dónde puede encontrar las herramientas que podría necesitar para su trabajo, y presentarle a sus supervisores inmediatos y a sus compañeros. Por último, es informar sobre los procesos, políticas y normas de la empresa, y asignarle un tutor que se encargue de capacitarlo sobre las funciones, tareas, responsabilidades, obligaciones y demás particularidades de su nuevo puesto.

Fuentes documentales.

[1]	P. Capriotti, Planificación estratégica de la imagen corporativa, Barcelona, 1999.
[2]	E. Schein, Cultura organizacional y Liderazgo, Atlas, 2009.
[3]	B. C. Inc., « https://www.strategyand.pwc.com/media/file/Strategyand_Infographic_Why_Culture-Matters-and-How-It-Makes-Change-Stick.pdf ,» 2013.
[4]	Q. Pro, «Muestreo estratificado: tipo de muestreo de probabilidad,» 2018.
[5]	E. Espinoza, «Técnicas_Procedimientos_Recolección,» 2013.
[6]	L. y. Asensi, «Concepto de comunicación,» 1987.
[7]	M. y. Rossman, «Concepto de observación,» 1989.
[8]	Barbera, «Observación,» 1999.
[9]	H. Gamero, «SlideShare,» 2014. [En línea]. Available: https://es.slideshare.net/HaroldHarry/proceso-de-recoleccion-de-datos-36082561 .

150 ▲ ESTRATEGÍAS DE MOTIVACIÓN PARA ▼ EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL INSTITUTO TEC- NOLÓGICO DE TAMAULIPAS.

Ponencia 22:

Lic. Adriana Chimely Hernández

L.E. Catalina Guerra Castañón

CP.y A. Flor Isabel Hernández Olvera

chimely.hdza@hotmail.com

katthyguerra@yahoo.com.mx

florlebasi@gmail.com

8333901676

8333257468

8333123326

Mesa 1: Ambiente de trabajo y Seguridad Social

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Después de realizar una exhaustiva revisión teórica en muchas publicaciones de innumerables autores que han escrito acerca de los temas de Motivación del personal, percepción final del consumidor y la relación que existe entre ambos, finalmente se puede decir que cada empresa cuenta

con variables factores o estrategias de motivación de acuerdo a su comportamiento interno (Polo Medina, 2008).

La visión del panorama mundial donde todo es insensible, por los efectos de la globalización las organizaciones deben realizar grandes esfuerzos para crear un ambiente armónico, indispensable para hacerse competitivas, debiendo tener en consideración ese factor vital como es el talento humano.

Tomando en cuenta la competitividad a la que actualmente se ven obligadas las empresas, es necesario conseguir que los empleados se sientan motivados en la organización para garantizar mayor productividad, compromiso y sentido de pertenencia. Esto finalmente se verá reflejado en una percepción positiva por parte de sus consumidores actuales y además se puede lograr la atención de más clientes potenciales.

El contexto educativo a través del tiempo es cada vez más competitivo por lo que demanda una mejora continua de los procesos administrativos de las instituciones y/o empresas. La falta de estrategias de motivación es lo que no permite fortalecer el desempeño laboral del personal administrativo en las instituciones de educación superior.

OBJETIVO

Determinar las estrategias de motivación implementadas para el personal administrativo del Instituto Tecnológico de Altamira, y planteamiento de algunos factores a considerar en un programa estratégico de motivación.

Objetivos específicos

- 1.1.1. Determinar si existen estrategias de motivación en una Institución de Educación Superior Tecnológica
- 1.1.2. Planteamiento de algunos factores a considerar en un programa estratégico de motivación.

Preguntas de Investigación

- ¿Cuál es el estado actual de la motivación del personal que labora en el Instituto Tecnológico de Altamira?
- ¿Cuáles serían los factores que influyen en la motivación?

1. BASES TEÓRICAS

La motivación es un elemento fundamental para el éxito empresarial ya que de ella dependen de gran medida la consecución de los objetivos de la empresa. Lo cierto es que todavía muchos sectores no se han percatado de la importancia de estas cuestiones y siguen practicando una gestión que no toma en cuenta el factor humano, por ello ha empezado a darse un déficit de personal y es por esto que las empresas están buscando formas de atraer y retener el capital humano.

Por lo antes mencionado es fundamental que los gerentes, administradores y líderes de las empresas u organizaciones deben conocer a sus trabajadores como actúan y piensan para influenciar en ellos, incentivarlos para el cumplimiento de sus metas y objetivos a través de la satisfacción per-

sonal y laboral. Una motivación positiva, es fuente para una buena visión de la empresa, ya que se motiva a tener sentido de pertenencia, respeto, apoyo mutuo, comprensión recíproca, comunicación positiva, equipo de trabajo y aprendizaje conjunto, que favorecen la satisfacción del empleado.

Algunos autores (Krontz y Wieirtich., 1998), sostienen que la motivación en término general se aplica a toda clase de empleados, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares.

En la actualidad las principales razones de permanencia o abandono de la empresa se encuentran en razones de tipo emocional. Los profesionales cada día valoran más la flexibilidad, la autonomía, los programas de apoyo, la formación, las medidas de conciliación de la vida del personal y el buen ambiente laboral.

Se puede hacer referencia en que el buen desempeño laboral se debe a que si la empresa brinda ciertas condiciones favorables como; seguridad en el puesto, retribución, compañerismo, oportunidad de progresar entre otros; eso permitirá que los empleados desempeñen mejor sus funciones, se sientan motivados y así ampliar un ambiente agradable para todos.

En términos más prácticos, la teoría de las expectativas dice que un empleado se motiva para ejercer un alto nivel de esfuerzo cuando cree que ese esfuerzo llevara a una buena evaluación de su desempeño; una buena evaluación dará lugar a recompensas organizacionales, como bonificaciones, incrementos de salario o un ascenso; y las recompensas satisfarán las metas personales de empleado (Vroom, 1964). Por tanto, la teoría se enfoca en tres relaciones:

1. *Relación esfuerzo-desempeño*: la probabilidad que percibe el individuo que ejercer una cantidad determinada de esfuerzo llevará al desempeño.

152 ▲ 2. *Relación desempeño-recompensas*: el grado hasta el cual el individuo cree que desempeñarse a un nivel determinado lo conducirá al logro de un resultado deseado.

3. *Relación recompensas-metas personales*: el grado hasta el cual las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de un individuo y lo atractivas que son esas posibles

Los salarios y las prestaciones adicionales no son las razones por las que las personas están a gusto con su trabajo, o se quedan con su patrón; por tanto es de creer que como administradores poseen buenas capacidades de trato personal.

En base a lo anterior surge la necesidad de abordar o emprender un estudio científico para conocer el estado actual de la motivación y el desempeño laboral en instituciones de Educación Superior.

METODOLOGÍA EMPLEADA

El trabajo se desarrolló en el Instituto Tecnológico de Altamira, ubicado en la ciudad de Altamira domicilio carretera Tampico – Mante Km. 24.5 en Altamira, Tamaulipas.

La muestra en este tipo de investigación estuvo compuesta por 20 empleados, de una población de 32, entre diferentes cargos y especialidades, del Instituto Tecnológico de Altamira. Esta población es finita ya que se conoce el número total de empleados administrativos que la conforman, se seleccionó una muestra al azar, de la población de empleados administrativos.

El instrumento de evaluación fue una encuesta directa; aplicación de 10 preguntas cerradas cuyas respuestas fueron SI, NO, O NO LE INTERESA.

Cuadro 1. Encuesta directa al personal administrativo

del ITA

¿Conoce usted la misión de su centro de trabajo?			
¿Usted considera que es importante que los empleados deban conocer la misión del centro de trabajo?			
¿Usted cree que los empleados de su centro de trabajo se sienten comprometidos con los objetivos y metas de la organización?			
¿Usted como empleado, siente algún grado de satisfacción en su lugar de trabajo?			
¿Existe algún respeto de tomar en cuenta la opinión del empleado dentro de la toma de decisiones?			
¿Se les permite a los empleados formular estrategias creativas para la toma de decisiones?			
¿El empleado cuenta con una evaluación de sus funciones para ser ascendidos y mejorar su capacitación?			
¿Tiene algún reconocimiento por el buen desempeño de sus funciones dentro de su área de trabajo?			
¿Conoce usted las fortalezas y debilidades de su centro de trabajo?			

Se realizó un diagnóstico al personal administrativo del Instituto Tecnológico de Altamira, así como de algunos indicadores de apoyo para determinar si existía un programa de motivación para el personal que conforma el Instituto, la cual también está orientada a identificar la situación actual de la misma. El presente estudio se basa en la investigación de campo descriptiva basada en la modalidad exploratoria.

RESULTADOS

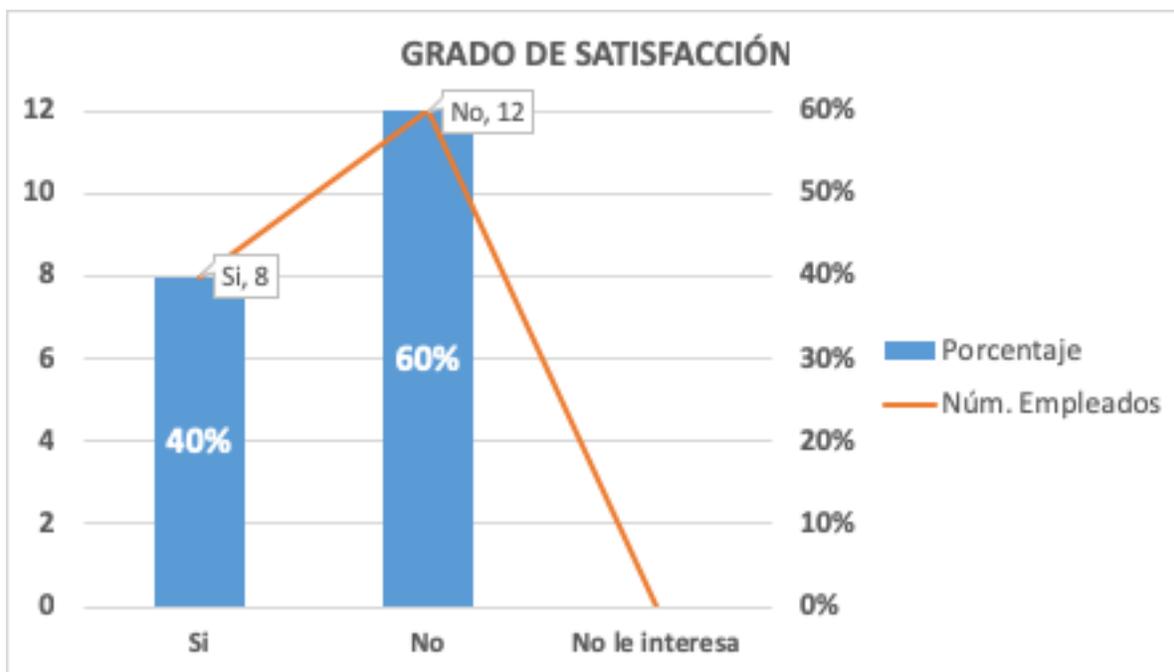
Se describe el resultado de algunos indicadores utilizados en la encuesta, aplicados como instru-

mento de evaluación en el presente trabajo

¿Usted como empleado, siente algún grado de satisfacción en su lugar de trabajo?

De la muestra encuestada el 40% respondió que se sienten satisfechos en su lugar de trabajo y el 60% respondió que no, como se observa en la gráfica 1. El grado de satisfacción laboral en los empleados es un indicador importante para determinar en gran medida la motivación del personal en la Institución.

Grafica 1. Porcentaje de personal administrativo que se encuentra satisfecho en el Instituto Tecnológico de Altamira.



1.1. ¿Usted cree que los empleados de su centro de trabajo se sienten comprometidos con los objetivos y metas de la organización?

En relación a la pregunta que define si el empleado está comprometido con los objetivos y metas de la Institución. Los resultados reflejaron que el 50% de los empleados si están comprometidos y el 50% restante no tienen compromiso (Grafica 2).

Grafica 2. Porcentaje de personal administrativo que se encuentra comprometido

con los objetivos y metas del Instituto Tecnológico de Altamira

1.2. ¿Tiene algún reconocimiento por el buen desempeño de sus funciones dentro de su área de trabajo?

Los resultados arrojados dicen que el treinta por ciento (30%) de los empleados si les reconocen su desempeño, el sesenta y cinco por ciento (65%) dice que no se le reconoce su desempeño laboral, y el cinco por ciento (5%) dice que no le interesa (Grafica 3).

Grafica 3. Porcentaje de personal administrativo que dicen ser reconocidos por su buen desempeño en el Instituto Tecnológico de Altamira

1.4. ¿Considera usted que el clima laboral es propicio para el rendimiento del trabajador?

Los resultados arrojados dicen que el treinta y cinco por ciento (35%) de los empleados considera que un buen clima laboral los mantiene motivados, el sesenta y cinco por ciento (65%) dice que no considera importante este factor (Grafica 4).

Grafica 4. Porcentaje de personal administrativo que considera que un buen clima laboral los mantiene motivados en el Instituto Tecnológico de Altamira

FACTORES A CONSIDERAR EN UN PROGRAMA DE MOTIVACIÓN

Debido a la necesidad de que toda empresa cuente con un programa de motivación para la eficiencia en la productividad de la misma, es que se propone un programa estratégico de motivación para el personal administrativo del Instituto Tecnológico de Altamira

Según la estructura de Morris, la motivación es un sistema que se complementa en factores internos o personales y factores externos o desencadenantes de una acción; a nivel personal cada sujeto encuentra los procesos adecuados para el fortalecimiento de estas motivaciones. Dentro de la vida personal de cada sujeto, se encontraran momentos en los cuales las motivaciones intrínsecas puedan ser más fuertes que las extrínsecas y viceversa; y esto es un factor a considerar, ya que en ambientes laborales la actividad de regulación y consideración de estos factores recaerán en aquellos que se encarguen de velar y organizar los procesos que sean los que causen estas condiciones motivacionales para los sujetos que individualmente tienen necesidades de motivación.

Para motivar a los colaboradores, se debe comprender las necesidades que estos tienen en su nivel personal para poder generar un efecto a nivel profesional. Toda institución debe tomar en cuenta que si los niveles intrínsecos y extrínsecos son bien cultivados el camino a los buenos resultados se hace placentero por parte de todo el equipo.

Por lo que se propone basarse en lo que presenta Chiavenato (2011), quien por su parte al estudiar la teoría de Motivación de Víctor H. Vroom, la presenta como una teoría que resume la motivación

para producir o hacer algo en función de tres factores únicos:

1. **Los objetivos individuales.** Dentro de este factor se incluyen todos aquellos resultados que la persona tiene de forma personal sin incluir a ninguna otra persona dentro de estos. Es decir, acá se puede encontrar la satisfacción del salario, el reconocimiento en público, las palabras positivas acerca de su desempeño, el desarrollo de un trabajo interesante, entre otros.
2. **Relación entre productividad y logros personales.** En este factor se encuentra el compromiso que se genera con la productividad, dentro de muchas empresas se encuentra la estrategia de la compensación en base a resultados, sin embargo Vroom afirma que mientras más exista una relación entre los resultados con sus objetivos personales entonces se encontrarán distintos niveles de productividad; situación que se proyecta en el caso de que si en una empresa se tienen altos niveles de recompensa por resultados pero al individuo le interesa más su aceptación entre los compañeros no incrementara sus niveles de desempeño, casi contrario para aquel al que le interese más la remuneración alta que buscara continuamente el logro de un incremento de las tasas de productividad. Es trabajo de los directivos saber detectar que estrategia puede funcionar mejor según su equipo de trabajo.
3. **Capacidad para influir en la productividad de la empresa.** Es importante para los

colaboradores sentir que inciden en el desempeño general de la empresa, sin embargo en ocasiones las empresas no se preocupan por hacerle saber al colaborador que ha sido participe de los resultados. En este factor de Vroom, se afirma que mientras más importante se sienta el colaborador en función de los resultados su compromiso y seriedad en sus resultados serán mayores

CONCLUSIONES

De acuerdo al primer objetivo planteado que fue determinar si existen estrategias de motivación en una Institución de Educación Superior Tecnológica, se concluye con esta evaluación, que no se encuentra establecido un programa de motivación laboral en el Instituto Tecnológico de Altamira. En el segundo objetivo se establece un planteamiento sobre algunos factores a considerar en un programa de motivación. Por lo que se propone establecer un programa de motivación laboral basado en lo que presenta Chiavenato, quien resume la motivación para; producir o hacer algo en función de tres factores, basado en la Teoría de Víctor H. Vroom.

▼ Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: McGrawHill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Krontz, Harold y Wieirtich Heinz (1998). Administración. Una perspectiva Global. 11ª Edición. 1988. McGraw Hill Interamericana Editores.

Medina Polo (2008), Universidad Nacional de Colombia sede Manizales Facultad de Ciencias y administración Maestría en Administración M.B.A. Manizales.

Vroom, V. H. (1964). "Work and Motivation" Nueva York: Ed. Wiley.

FACTORES DE RIESGO PARA LA PROLIFERACIÓN DEL MOSQUITO

Aedes aegypti TRANSMISOR DEL DENGUE EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL MUNICIPIO DE ALTAMIRA.

Ponencia 23:

Espinosa López Mónica Yolanda, monica_espino-saa@hotmail.com, 833 349 9640

Gómez Flores Sandra Guadalupe, sgomez_flores@hotmail.com, 833 154 3910

Velasco Carrillo Ricardo, riveca60@yahoo.com.mx, 833 427 5388

COEPRIS Altamira -Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Altamira

Mesa 2: Medio Ambiente y Sustentabilidad

Resumen

Actualmente el Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades (CENAPRECE) informa, “el dengue afecta a 112 países en los que se presentan más de 100 millones de dengue clásico y medio millón de casos de fiebre hemorrágica”. En México la enfermedad transmitida por el mosquito *Aedes aegypti* representa uno de los principales desafíos que requieren acciones de control y vigilancia sanitaria. CENAPRECE estima que “cerca de 60% del territorio nacional presenta condiciones favorables para la transmisión de Enfermedades Transmitidas por Vector (ETV)”. La Coordinación Jurisdiccional Para la Protección Contra Riesgos Sanitarios N° XII (COEPRIS) en Altamira, realiza acciones permanentes de prevención, vigilancia y control para evitar la transmisión del virus. Así, el objetivo del proyecto fue identificar factores de riesgo para la proliferación del mosquito *Aedes aegypti* trasmisor del dengue en instituciones de educación superior del municipio de Alta-

mira. Se seleccionaron 19 variables dicotómicas obtenidas de actas de verificación sanitaria en materia de acciones de control larvario de dengue del año 2017 de la COEPRIS N° XII en cinco instituciones de educación superior de Altamira. Con la finalidad de clasificar las instituciones de educación superior en *Clusters* y *construir el dendograma* por el método de Ward que minimiza la varianza intragrupal y maximiza la homogeneidad dentro de los grupos. Los resultados obtenidos muestran dos conglomerados el primero conformado por ITESM e IEST instituciones privadas que muestran similitud entre si y el segundo conformado por UTA, ITA y UPAL, instituciones públicas similares y a su vez disimilares entre ellas.

Palabras Clave: Dengue / *Aedes Aegypti*/Factores

ABSTRACT

Currently the Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades (CENAPRECE) reports, “dengue affects 112 countries in which there are more than 100 million of classic dengue and half a million cases of hemorrhagic fever”. In Mexico the disease transmitted by the mosquito (*Aedes aegypti*) transmitter represents one of the main challenges that require monitoring and health surveillance. CENAPRECE estimated that “about a 60% of the national territory presents favorable conditions for the transmission of vector-borne diseases (ETV)”. The Coordinación Jurisdiccional Para la Protección Contra Riesgos Sanitarios No. XII (COEPRIS Altamira) carried out permanent actions of prevention, surveillance and control measures to prevent transmission of the virus. Thus, the aim of the project was to identify the risk factors for the proliferation of the mosquito that transmits dengue in institutions of higher education in the municipality of Altamira. In the study were selected 19 dichotomous variables obtained from the records of verification in the field of dengue larval control actions of the year 2017 of the COEPRIS N°. XII (Comisión Estatal Para la Protección Contra Riesgos Sanitarios) at five institutions of higher education of Altamira. With the purpose of the classification of institutions of higher education in Clusters and build the dendrogram by the Ward method that minimizes the variance and maximizes the homogeneity within the groups. The results obtained show two clusters the first composed of ITESM and IEST private institutions that show similarity between itself and the second formed by UTA, ITA and UPAL, public institutions similar and dissimilar among them.

Keywords: Dengue / *Aedes Aegypti*/Factors

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El *Dengue* se ha considerado una de las enfermedades virales transmitida por vector más importante del mundo. Según datos publicados en marzo del año 2016 por el Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades (CENAPRECE), 112 países son afectados por esta enfermedad. En los últimos años, se ha incrementado considerablemente los casos convirtiéndose en un gran problema de salud público. Dentro del Boletín Médico del Hospital Infantil de México 2014 en su artículo, *Dengue en México* se hace mención que en el País, al igual que en el resto de América, el dengue ha sido reportado en personas de todas las edades. Sin embargo, durante los últimos 10 años se ha observado una tendencia de cambio, registrando un aumento en el riesgo de padecer dengue, principalmente en niños y jóvenes.

Dentro de los factores más importantes para el incremento de la enfermedad se relacionan la pobre educación sanitaria que tiene la población, factores climáticos, falta de prevención, urbanización, así como la deficiencia de servicios como agua potable y saneamiento básico. Los anteriores aspectos contribuyen positivamente a la reproducción del mosquito transmisor. Este suceso ha impulsado a las instituciones de salud a llevar a cabo estrategias de vigilancia prevención y control contra el Dengue, debido a que esta enfermedad epidémica solo puede ser controlada utilizando medidas de prevención que permiten el control y erradicación del vector. Sin embargo los diversos factores ambientales, la poca participación de la población y la falta de recursos económicos hacen cada día más difícil la situación.

Bajo estas sugerencias para hacer frente a esta enfermedad el gobierno del Estado de Tamaulipas

a través de la Secretaria de Salud ha implementado diversas acciones para reducir los índices de casos por Dengue y es a través de la COEPRIS, quien aplica visitas de verificación sanitaria que se asegura del cumplimiento de las condiciones higiénico sanitarias previstos en las disposiciones legales, para regulación, vigilancia y prevención que permitan reducir los posibles focos de infección y propagación.

En este trabajo, únicamente se trabajó con los factores de riesgo para la proliferación del mosquito *Aedes aegypti* en Instituciones de educación superior en el municipio de Altamira, Tam., que condujo al siguiente cuestionamiento.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los factores de riesgo para la proliferación del mosquito *Aedes aegypti* transmisor del *Dengue* y cómo se comportan en función del tipo de Institución de Educación Superior del municipio de Altamira, Tam.?

OBJETIVOS

Objetivo General:

Identificar factores de riesgo para la proliferación del mosquito *Aedes aegypti* transmisor del *Dengue* y comparar en función del tipo de Institución de Educación Superior del municipio de Altamira, Tam.

Objetivos Específico:

- Aplicar Visitas de Verificación Sanitaria en instituciones de educación superior del

municipio de Altamira, Tam.

- Determinar factores de riesgo para la proliferación del mosquito trasmisor en cada institución de educación superior del municipio de Altamira, Tam.
- Realizar un comparativo de factores de riesgo por tipo de institución de educación superior del municipio de Altamira, Tam.

BASES TEÓRICAS

El dengue es una enfermedad vírica transmitida por mosquitos que se ha propagado rápidamente en todas las regiones de la OMS en los últimos años. El virus del dengue se transmite por mosquitos hembra principalmente de la especie *Aedes aegypti* y, en menor grado, de *A. albopictus*. Estos mosquitos también transmiten la fiebre chikungunya, la fiebre amarilla y la infección por el virus de Zika. La enfermedad está muy extendida en los trópicos, con variaciones locales en el riesgo que dependen en gran medida de las precipitaciones, la temperatura y la urbanización rápida sin planificar.

El dengue grave (conocido anteriormente como dengue hemorrágico) fue identificado por vez primera en los años cincuenta del siglo pasado durante una epidemia de la enfermedad en Filipinas y Tailandia. Hoy en día, afecta a la mayor parte de los países de Asia y América Latina y se ha convertido en una de las causas principales de hospitalización y muerte en los niños y adultos de dichas regiones.

Según el Programa de acción Específico “Prevención y Control de Dengue 2013-2018” de la Secretaría de Salud, pese a las estrategias y coberturas en los programas para la prevención y control del dengue a partir del año 2000, se inició una ten-

dencia clara del número de casos de dengue y a su dispersión hasta generar transmisión local, con diferente intensidad, en 30 de las 32 entidades federativas del país, lo que se ha convertido uno de los principales problemas a los que se enfrenta la población. Al no existir una vacuna realmente efectiva contra los serotipos virales que causan esta enfermedad, la OMS en el artículo *Dengue y Dengue Grave*, publicada el 02 de Febrero 2018 manifiesta “Hoy por hoy el único método para control o prevención de la trasmisión del virus del dengue consisten en luchar contra el mosquito *Aedes aegypti* que es el vector trasmisor, evitando que estos encuentren lugares donde depositar sus huevecillos aplicando el ordenamiento y la modificación del medio ambiente, eliminar correctamente los desechos sólidos y los posibles hábitats artificiales, mejorar la participación y movilización comunitarias para lograr el control constante del vector.

Con el objetivo de combatir las enfermedades transmitidas por el mosquito *Aedes aegypti*, la UNICEF dentro de la “*Guía para la participación de las escuelas en la prevención del Dengue, Chikungunya y Zika*” busca involucrar a las escuelas y comunidades educativas, incluyendo autoridades, docentes, padres de familia y alumnos como agentes comunitarios para la eliminación de criaderos y la prevención de esas enfermedades.

Una de las principales herramientas de prevención y control de esta enfermedad es la eliminación de criaderos potenciales, por ello la COEPRIS N° XII de Altamira lleva a cabo acciones regulación, vigilancia y prevención para asegurarse del cumplimiento de las condiciones higiénico sanitarias previstas en las disposiciones legales que permitan reducir los posibles focos de infección y propagación. Es el caso de la presente investigación donde se realizan visitas de verificación sanitaria

160 ▲ en materia de dengue a las instituciones de nivel superior del municipio de Altamira ello permite identificar los principales factores de proliferación del mosquito trasmisor y con ello la notificación de las medidas que se requieran para el control y erradicación de los posibles focos de propagación.

Burbano y Moreno 2018 señalan, que clasificar los elementos de un conjunto infinito consiste en realizar una partición del conjunto en subconjuntos homogéneos, siguiendo un determinado criterio de clasificación. Cada elemento pertenece a un único subconjunto, que a menudo tiene un nombre que lo caracteriza. A la partición se le llama clustering y a las clases de equivalencia clusters (conglomerados).

El análisis de conglomerados (cluster) es una técnica multivariante que busca agrupar elementos (o variables) tratando de lograr la máxima homogeneidad en cada grupo y la mayor diferencias entre los grupos.

El análisis de conglomerados es una técnica exploratoria de datos y no tiene pretensiones inferenciales hacia una población a partir de una muestra. Se parte de una matriz de información que contiene las observaciones de todas las variables sobre los diferentes elementos considerados y se calcula las diferencias entre dichos elementos mediante alguna de las medidas de disimilitud. Todas ellas proporcionan ordenaciones muy similares de las distancias en casi todos los casos y para representar la estructura jerárquica de la formación de los conglomerados se utiliza el dendograma, un gráfico que tiene forma de árbol invertido. En el dendograma queda reflejada la formación de los conglomerados, así como las distancias entre ellos (Vega y Arévalo, 2014).

Se puede comprobar, por ejemplo, que la obser-

vación más distante al resto es la del alumno número 5, ya que es la última (mayor distancia) en incorporarse al cluster final, seguida de la 12 y la 14.

METODOLOGÍA

Se seleccionaron 19 variables dicotómicas, Cuadro 1, obtenidas de las actas de verificación sanitaria en materia de acciones de control larvario de dengue del año 2017 de la COE-PRIS N° XII en cinco instituciones de educación superior de Altamira.

Cuadro 1. Acta de verificación sa-

nitaria en materia de dengue.

No.	CONCEPTO	CUMPLIÓ		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	Cuenta con Aviso de Funcionamiento			
2	El Personal que labora en el establecimiento cuenta con exámenes médicos y de laboratorios periódicos			
3	Cuenta con certificado de fumigación vigente, especifique fecha de vencimiento			
4	La oficinas bodegas, áreas de despacho, sanitarios, cuentan con muros y techos externos de superficies lisas de material impermeable en buenas condiciones de conservación y aseo			
5	Cuenta con botiquín de primeros auxilios.			
6	Cuenta con Equipo contra incendios.			
7	Cuenta con tinaco o depósito de agua para uso y consumo humano con tapa, en buenas condiciones de aseo, mantenimiento.			
8	Cuenta con agua potable, en cantidad y presión suficiente, para satisfacer las necesidades del servicio			
9	Cuenta con sistema eléctrico oculto.			
10	Cuenta con buena iluminación y ventilación con protección adecuada en las distintas áreas			
11	Cuenta con equipo de protección: guante de carnaza, botas con puntera, overol, casco y faja de esfuerzo.			
12	Cuenta con servicios sanitarios completos con servicio de agua en buen estado de conservación y aseo(depósito de agua con tapa)			
13	Los sanitarios cuentan con el material higiénico necesario: papel, jabón, recipiente para basura			
14	Cuenta con una zona especial para desechos colocados en recipientes con tapa.			
15	Cuenta con materiales de desechos o en desuso acumulados en el establecimiento.			

16	El establecimiento se encuentra delimitado, desyerbado y nivelado
17	Todas la áreas se encuentran con orden y limpieza
18	Cuenta con bitácora de mantenimiento donde se registre la periodicidad con que se realiza la limpieza, desinfestación, la clasificación y disposición de los desechos del establecimiento.
19	En el establecimiento cuenta con agua encharcada, estancada, recipientes con agua que provoquen la proliferación de fauna nociva, especialmente vectores

Cuadro 2. Instituciones de educación superior del municipio de Altamira.

Tipo	Institución	
Publicas	ITA	Instituto Tecnológico de Altamira
	UTA	Universidad Tecnológica de Altamira
	UPAL	Universidad Politécnica de Altamira
Privadas	IEST	Instituto de Estudios Superiores de Tamaulipas
	ITESM	Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey

Con el software SPSS v 21 se clasificaron las instituciones de educación superior en Clusters y se construyó el dendograma por el método de Ward que minimiza la varianza intragrupal y maximiza la homogeneidad dentro de los grupos. Se obtuvo la matriz de distancias Euclídea al cuadrado de las instituciones para identificar las disimilares.

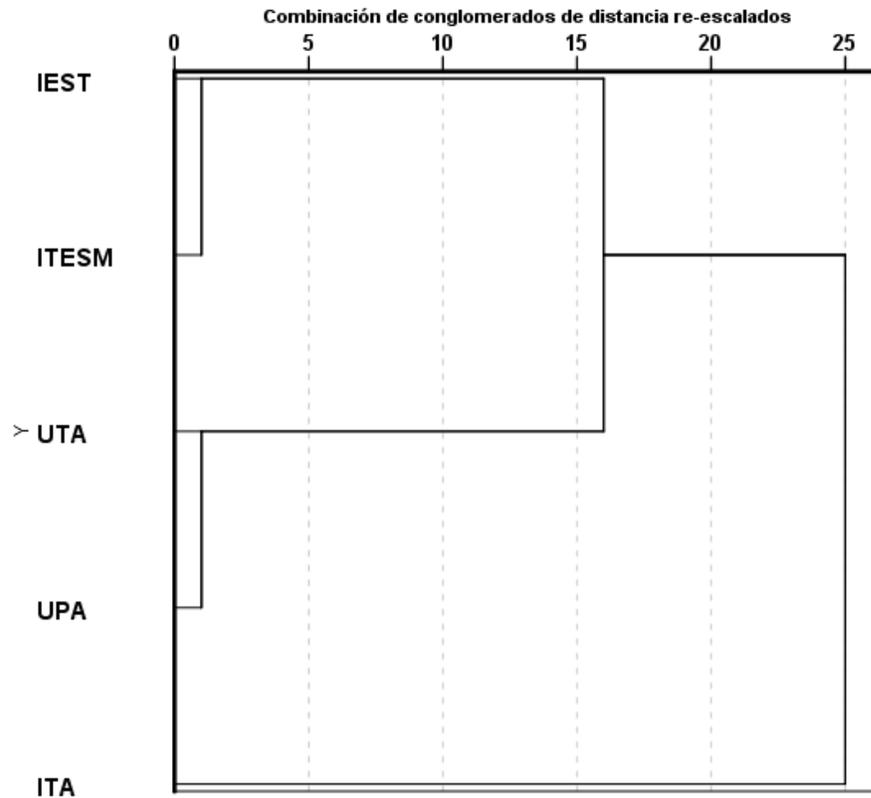
En el cuadro 3 se muestra la matriz de distancias entre las instituciones en la cual se observa que IEST y ITESM presentan el mismo coeficiente entre ellas (0) y a la vez la UTA y UPA muestran el mismo valor entre ellas (0) y ambas difieren del ITA con valores de 7 y 11 respectivamente con los dos grupos de instituciones señaladas anteriormente (IEST y ITESM) y (UTA y UPA). También se observa que el grupo formado por (IEST y ITESM) es diferente al grupo formado (UTA y UPA).

Cuadro 3. Matriz de Distancias

Institución	Distancia Euclídea al Cuadrado				
	Instituto Tecnológico de Altamira (ITA)	Universidad Tecnológica Altamira (UTA)	Universidad Politécnica de Altamira (UPA)	Instituto Estudios Superiores de Tamaulipas (IEST)	Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)
Instituto Tecnológico de Altamira (ITA)	.000	7.000	7.000	11.000	11.000
Universidad Tecnológica Altamira (UTA)	7.000	.000	.000	4.000	4.000
Universidad Politécnica de Altamira (UPA)	7.000	.000	.000	4.000	4.000
Instituto Estudios Superiores de Tamaulipas (IEST)	11.000	4.000	4.000	.000	.000
Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)	11.000	4.000	4.000	.000	.000

Esta es una matriz de disimilaridades

Figura 1. Dendrograma de Ward



En la figura 1 se observa que las instituciones más cercanas entre sí son el IEST y ITESM que forman el primer grupo (distancia más próxima a 0) y la UTA y UPA forman el segundo grupo y el ITA es la institución más distinta al resto de instituciones, ya que es la última que se incorpora al grupo al ser la que tiene mayor distancia al 0. Por tanto, las instituciones de educación superior en Altamira de tipo público son más similares entre sí y disimilares a las privadas. Siendo estas últimas las que tienen mayor cumplimiento en la normatividad vigente relativa al control y prevención del mosquito *Aedes aegypti* transmisor del *Dengue*.

El presente proyecto muestra los resultados obtenidos de la aplicación de actas de verificación sanitaria en materia de dengue realizadas por la

Coordinación Jurisdiccional Para la Protección Contra Riesgos Sanitarios N° XII Altamira, implementadas en las instituciones de nivel superior del municipio de Altamira. Con ello se pretende contribuir a identificar los principales factores de proliferación para realizar acciones que permitan tomar medidas.

Realizar las visitas de verificación permitió conocer que los mayores factores de proliferación que existen son:

La mayoría de las Instituciones no cuenta con certificado de fumigación vigente y no adopta las medidas necesarias para el control de fauna nociva en su establecimiento, los directores responsables de la institución educativa no cuentan y no desarrollan permanentemente programas para el con-

tol de vectores que establezcan como mínimo lo siguiente:

- a) Organiza de brigadas anti vectoriales integradas por docentes, voluntarios, empleados y estudiantes, para la búsqueda, eliminación y tratamientos de criaderos del mosquito transmisor, realizadas una o dos veces por semana;
- b) Acciones para asegurarse que los canales de agua lluvia, canaletas y tragantes sean limpiados dos veces al mes;
- c) Acciones para asegurarse que los depósitos para almacenar agua queden limpios vacíos y tapados, previo a los periodos vacacionales;

No se cuenta con un cronograma de fumigación a realizarse por lo menos una vez cada 6 meses, por una empresa autorizada, no presenta con certificado donde que describa la fecha de la actividad, producto utilizado y concentración.

Sin embargo el compromiso con la limpieza y el orden dentro de los espacios institucionales es un factor primordial de cada institución, desmalezando, tapando tinacos y cisternas estos factores ayudan a que no se reproduzca el mosquito transmisor, por ello es importante señalar que a través de las visitas de verificación se contribuye a que cada institución realice las acciones necesarias para la eliminación de los criaderos.

CONCLUSIONES

El problema del Dengue y el control del *Aedes Aegyti* es una labor que corresponde a todo el entorno social, cultural y económico de toda comunidad. Esto requiere de estrategias de acción que nos permitan seguir evitando la proliferación del mosquito transmisor, por eso la importancia de la realización de acciones de regulación, vigilan-

cia y control a través de la aplicación de las actas de verificación sanitaria en materia de dengue a las instituciones de nivel superior de Altamira permitiendo informar a estas las anomalías sanitaria presentadas, que ello constituye un incumplimiento a los requisitos sanitarios que son de carácter obligatorio de cada institución. Esto a través de un dictamen y calificación de las obliga a las instituciones a corregir de manera inmediata las anomalías encontradas que son primordiales evitar la proliferación del Dengue.

Bhatt S, Gething PW, Brady OJ, Messina JP, Farlow AW, Moyes CL et.al. The global distribution and burden of dengue. *Nature*; 496:504-507.

Brady OJ, Gething PW, Bhatt S, Messina JP, Brownstein JS, Hoen AG et al.

Refining the global spatial limits of dengue virus transmission by evidence-

based consensus. *Plos Negl Trop Dis*. 2012; 6:e1760.doi:101371/journal.pntd.0001760

Burbano-Vallejo, Edy Lorena y Moreno, Eugenio 2018.

Análisis de Conglomerados del Norte del valle del cauca. Caso estudio

Cartago, Zarzal y la Unión. *Revista Ingeniería Industrial* Vol. 34, núm. 1 pp.

78-91. Recuperado el 15 de junio de 2018 en: <http://www.rii.cujae.edu.cu>

Cayetano Heredia. Lima, Perú. Recuperado el 15 de junio de 2018 en:

<http://www.redalyc.org/pdf/3720/372033985004.pdf>

Datos de Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades (CENAPRECE), Marzo 2016 consultado en: <http://www.cenaprece.salud.gob.mx/programas/interior/vectores/dengue.html>

Guía para la participación de las escuelas en la prevención del Dengue,

Chikunguya y Zika, UNICEF, Secretaría de Salud, México 2016.

OMS en el artículo *Dengue y Dengue Grave*, publicada el 02 de Febrero 2018.

Boletín Médico del Hospital Infantil de México en su artículo, *Dengue en México [online]*. 2014, vol.71, n.4, pp.196-201. ISSN 1665-1146. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bmhmx.2014.08.003>.

Programa de acción Especifico "Prevención y control de dengue 2013-2018",

Programa Sectorial de Salud, recuperado en:

<http://www.cenaprece.salud.gob.mx/>

Vega-Dienstmaier, Johann M. y Arévalo-Flores J. Martín 2014. Clasificación mediante análisis de conglomerados: un método relevante para la psiquiatría.

Revista de Neuro-Psiquiatría, vol. 77, núm. 1, 2014, pp. 31-39. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú. Recuperado el 15 de junio de 2018 en: <http://www.redalyc.org/pdf/3720/372033985004.pdf>

Burbano-Vallejo, Edy Lorena y Moreno, Eugenio 2018. Análisis de Conglomerados del Norte del valle del cauca. Caso estudio Cartago, Zarzal y la Unión. *Revista Ingeniería Industrial* Vol. 34, núm. 1 pp. 78-91. Recuperado el 15 de junio de 2018 en: <http://www.rii.cujae.edu.cu>

LOS SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL (SGA) Y SU IMPLICACIÓN EN EL DESARROLLO DE PYMES DE CIUDAD VICTORIA TAMAULIPAS.

Ponencia 4:

M.A. Jesús García Amado¹ y Mtra. Zulma Maribel Hernández Resendez²

¹Profesor investigador del programa académico en Administración y Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas de la Universidad Politécnica de Victoria.

jgarciaa@upv.edu.mx, 834 3111539

²Profesor investigador del programa académico en Administración y Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas de la Universidad Politécnica de Victoria.

zhernandezr@upv.edu.mx, 834 1440839

Institución: Universidad Politécnica de Victoria.

Mesa 2: Medio Ambiente y Sustentabilidad

Resumen

La ejecución de Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) no es un aspecto que concierne solamente a las grandes empresas, también deben ser considerados y aplicados en la dimensión PyME,

puesto que en dichas entidades pueden establecerse políticas y procesos orientadas a aquellos problemas medioambientales que pueden ser contrarrestados o minimizados al menos en las comunidades donde se ubican.

Los SGA en las PyMES pueden representar una alternativa idónea para coadyuvar en la procuración del medio que las rodea, a partir de acciones que potencializan la competitividad de dichas organizaciones en el futuro y en sus grupos de interés.

El presente proyecto tiene por objeto la descripción de la información de los SGA y sus implicaciones en diez PyMES del sector industrial, comercial y de servicios en Ciudad Victoria Tamaulipas, para posteriormente desarrollar una propuesta de implementación, donde se realizó una entrevista personal a los propietarios de cada una de las empresas; desarrollándose una investigación con enfoque cuantitativo, utilizando la recolección y análisis de datos, mismos que servirán para delimitar las líneas de acción a implementar posteriormente y éstas sean consideradas como parte de sus procesos o dinámicas habituales, sujetas a revisiones y evaluaciones. Este trabajo se llevó durante los meses de marzo y abril de 2018.

Palabras clave: Gestión, Ambiental, PyMES, Empresa.

The execution of Environmental Management Systems (EMS) is not an aspect that concerns only large companies, they must also be considered and applied in the SME dimension, since in those entities policies and processes can be established oriented to those environmental problems that can be countered or minimized at least in the communities where they are located.

The SGAs in SMEs can be an ideal alternative to help in the procurement of their environment that surrounds them, based on actions that strengthen the competitiveness of these organizations in the future and in their stakeholders.

The purpose of this project is to describe the information on SGAs and their implications 10 SMEs in the service, commercial and industrial sector in Ciudad Victoria Tamaulipas, to subsequently develop an implementation proposal, where a personal interview was held with the owners of each of the companies ; developing a research with a quantitative approach, using data collection and analysis, which will serve to delimit the lines of action to be implemented later and these will be considered as part of their usual processes or dynamics, subject to revisions and evaluations. This work was carried out during the months of March and April of 2018.

Keywords: Management, Environmental, SME's, Company.

INTRODUCCIÓN

Actualmente las empresas luchan por sobrevivir en el mercado, sin embargo, dejan a un lado el cuidado del medio ambiente, se ha hecho notar que en la mayoría de las pymes son ignorados completamente los SGA, además de que su implementación implica un gran reto, dado que se debe hacer un análisis profundo de las actividades que realiza la empresa.

La revista Compromiso Empresarial (2006) redacta que las nuevas características del entorno económico y social globalizado han creado una dinámica ante la cual las empresas deben posicionarse. Sin embargo, la sociedad demanda que las empresas realicen una gestión responsable, no solamente en el aspecto económico financiero, sino también que asuman principios éticos en aspectos no financieros y que respeten los frágiles equilibrios sociales y ecológicos de los que depende el bienestar de las generaciones actuales y futuras.

Los SGA buscan un objetivo en particular el cual es garantizar una mejora en el comportamiento medioambiental de las empresas, en especial, aquello relacionado con los recursos naturales, las emisiones contaminantes, el consumo del agua, el suelo y los niveles de ruido según Life Sinergia (s.f.).

Cabe mencionar que al igual que los SGA es necesario tener conocimiento de lo que es una gestión ambiental para lo cual la Universidad Autónoma de Madrid (2017) menciona que la estrategia mediante la cual se organizan las actividades antrópicas que afectan al ambiente, con el fin de lograr una adecuada calidad de vida, previniendo o mitigando los problemas ambientales.

Por otro lado, las auditorías ambientales son aquellas en las que se evalúa la eficacia del siste-

ma de gestión ambiental de la organización según la Asociación Española para la Calidad (2017) quien además añade que las auditorías ambientales ofrecen confianza a las organizaciones sobre la eficacia de su SGA, el cumplimiento de la norma de referencia y de la legislación ambiental de aplicación. Sirven como una herramienta de mejora para detectar los puntos débiles y poder subsanarlos.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar una propuesta de implementación de un Sistema de Gestión Ambiental en diez PyMES de Ciudad Victoria Tamaulipas, México

METODOLOGIA

La metodología que se abordada en la presente investigación fue un diseño no experimental, de tipo descriptivo ya que tiene por objeto la descripción de la información de los SGA y sus implicaciones en diez PyMES del sector servicios... en Ciudad Victoria, Tamaulipas.

Los datos fueron recolectados a través del método de recolección información; entrevista personal detallada por el propietario de la organización. El instrumento se compone de 18 ítems, con una validez y confiabilidad de aplicación; .803 de Alfa de Cronbach.

FICHA DE INVESTIGACIÓN	
Diseño de la investigación	No experimental
Alcance de la investigación	Descriptivo
Enfoque	Cuantitativo
Tamaño de la población	10 PyMES de Ciudad Victoria, Tamaulipas
Unidad de análisis	PyMES del sector Industrial, Comercial y de Servicios en Ciudad Victoria, Tamaulipas
Instrumento	Entrevista Personal
Análisis de Datos	IBM SPSS Statistics 20
Fecha de recolección de datos	Marzo y Abril del 2018

Tabla 2.- Ficha Técnica de Investigación.

ANTECEDENTES

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL (SGA)

Un sistema de gestión ambiental (SGA) se define como un sistema estructurado de gestión, integrado en la actividad de gestión total de la organización, que incluye la estructura organizativa, la planificación de las actividades, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para desarrollar, implantar, llevar a efecto, revisar y mantener al día los compromisos en materia de protección ambiental (política ambiental), que suscribe la organización. Uno de los principales objetivos que persigue la norma ISO 14001, al implementar uno de estos sistemas es conservar el entorno. Dicha gestión hace referencia a los aspectos que la alta dirección desarrolle, implante y mantenga en la política ambiental, ya que se encuentra orientada a minimizar todas las afecciones de la

170 ▲ empresa en el medio ambiente y además, ayuda a cumplir con los requisitos legales que le afectan. (ISO 14001). ▼

El objetivo principal por un sistema de gestión ambiental es garantizar realmente una mejora en el comportamiento medioambiental de las empresas, en especial en todo lo relacionado con los recursos naturales, las emisiones contaminantes, el consumo y vertido de aguas, el suelo, los niveles de ruido, etc.

En pocas palabras, siguiendo el esquema ISO o del reglamento EMAS, un SGA (sistema de gestión ambiental) es una herramienta de trabajo que bien diseñada e implantada, ayuda a integrar la variable del medio ambiente dentro del día a día de la organización por lo que a medida en que se implante el sistema de observará lo siguiente:

- Se disminuyen riesgos ambientales
- Se dispone de datos relacionados con la carga ambiental: generación de residuos, emisiones, vertidos, consumos, etc. necesarios para la actividad de la empresa.
- Se tiene la capacidad de convertir los datos anteriores en información que permita la toma de decisiones para implantar y dar cumplimiento a la política ambiental.
- El personal de la organización conoce y comprende los aspectos ambientales de la actividad
- Se conoce y se cumplen los requisitos legales de aplicación.

Es importante mencionar que un SGA, de acuerdo con las normas internacionales, demuestra que la organización cumple con los siguientes requisitos:

- Está comprometida con la responsabilidad de mantener una política y unos objetivos ambientales destinados a la mejora con-

tinua de sus actuaciones frente al medio ambiente, planificando en todo momento sus actuaciones.

- Identifica y valora los aspectos ambientales asociados a sus actividades, productos y servicios, definiendo pautas de actuación para su prevención y control.
- Realiza una comprobación de su situación respecto a la legislación y normativa ambiental aplicable a sus actividades, productos y servicios, garantizando su cumplimiento.
- Designa y documenta las funciones, responsabilidades y recursos necesarios para el cumplimiento de sus prioridades.
- Asegura la formación y sensibilización de su personal en materia de gestión ambiental.
- Efectúa el seguimiento y la medición de las características relacionadas con los aspectos ambientales que pudieran producirse, interpretando y analizando los registros.
- Establece mecanismos de comprobación para asegurar el cumplimiento de la política ambiental de la organización.

VENTAJAS Y RETOS DEL SGA

Desarrollar e implementar un Sistema de Gestión Ambiental, genera ventajas y retos con los que la empresa debe de tratar; estos dependen en gran medida de sus propias características por lo que se debe de realizar una evaluación antes de implementarse. Seguridad Minera (2017) menciona que las principales ventajas de contar con un Sistema de Gestión Ambiental son:

- Ahorros económicos.
- Mejora de gestión
- Definición de responsabilidades
- Mejora la imagen de la empresa y relaciones con terceros.

Por otra parte, tal y como mencionan J. García, J.C. García y A. Ramírez (s/f), aunque la implementación de un Sistema de Gestión Ambiental se realiza para la solución de problemáticas, la complejidad de estos representa un reto ya que no siempre se cuenta con el personal idóneo para estas tareas.

ANÁLISIS DEL ENTORNO (UBICACIÓN GEOGRÁFICA)

En México las pymes representan el 95% del total de empresas, por ello es importante que se lleve a cabo una gestión ambiental correcta, además de aplicar constantemente una auditoría ambiental misma que deberá llevarse a cabo de acuerdo a lo estipulado en las leyes ambientales, con el fin de evaluar el impacto de estas en el entorno, además de acatar las regulaciones correspondientes dictaminadas por instancias como SEMARNAT, PROFEPA, leyes federales y estatales en materia orgánica, y algunas prácticas orientadas por presidencia municipal. Cabe mencionar que un método formal de SGA no solamente incrementa el compromiso con la mejora medioambiental de toda la compañía, sino que también identifica oportunidades para mejorar y reducir costes en base a una mejora continua. Alcanzar una certificación ISO14001 o la verificación EMAS incrementará la credibilidad de su SGMA frente a sus clientes y proveedores, ya que son normas reconocidas internacionalmente según el Gobierno de Aragón (s.f.).

Ciudad Victoria es la cabecera municipal del estado de Tamaulipas y cuenta actualmente con una población de 305,155 habitantes. Es una población considerada como ciudad de tamaño Urbano Grande. Aunque es la capital, no es una ciudad potenciadora en términos económicos, y lo anterior se basa en la actividad comercial, principalmente en establecimientos de servicios; hoteles y restaurantes principalmente. (SNIM s.f.)

Las entidades que se sujetaron a este trabajo han vertido su interés en fortalecer su presencia en Ciudad Victoria, no sólo a través de la prestación de sus servicios sino también con la incorporación de acciones que lleven a una mejora continua con sus grupos de interés, buscando salgan beneficiados la empresa y entorno mutuamente. A continuación, se da detalle de las empresas en donde se realizó la Evaluación de Impacto Ambiental:

Nombre Comercial	Giro
Choco Sweet	Comercial
Tortillería "LALA"	Comercial
Alitas Victoria	Industrial y Servicios
Panadería y Paletería "García"	Comercial
Hielo y Agua "La ideal"	Comercial
Color Factory Spa	Servicios
D'Soco Alta Peluquería	Servicios
Taller "San Martín"	Servicios
Los Molkajetes	Industrial y Servicios
Proyextra	Industrial

Tabla 1.- PyMES evaluadas en Ciudad Victoria, Tamps.

Además, de acuerdo con LRQA Business Assurance (2017) ésta es la norma internacional de sistemas de gestión ambiental (SGA), que ayuda a las organizaciones a identificar, priorizar y gestionar los riesgos ambientales, como parte de sus prácticas de negocios habituales, esta ofrece grandes beneficios para los negocios tales como:

- 1.- Reducir los costos: como la norma ISO 14001

172 ▲ requiere un compromiso con la mejora continua del SGA, el establecimiento de objetivos de mejora ayuda a la organización a un uso más eficiente de las materias primas, ayudando así a reducir los costos.

2.- Gestión del cumplimiento de la legislación: la certificación ISO 14001 puede ayudar a reducir el esfuerzo necesario para gestionar el cumplimiento legal y a la gestión de sus riesgos ambientales.

3.- Reducir la duplicación de esfuerzos: su sistema de gestión permite integrar los requisitos de ésta y otras normas de gestión en un único sistema de negocio para reducir la duplicación de esfuerzos y los costes.

4.- Gestionar su reputación: la certificación ISO 14001 le ayuda a reducir los riesgos asociados a cualquier coste o daño a su reputación asociada a sanciones, y construye su imagen pública hacia sus clientes, organismos reguladores y principales partes interesadas.

5.- Ser el proveedor elegido y aumentar su ventaja competitiva: le permite trabajar con las empresas que valoran las organizaciones que son respetuosas con el medio ambiente.

6.- Facilidad de integración con otras normas de sistemas de gestión con la norma ISO 9001 (Calidad), OHSAS 18001 (Seguridad y Salud laboral), ISO 50001 (Energía), y otras normas basadas en sistemas de gestión.

DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Sistema de Gestión Ambiental: El estándar internacional ISO 14001 es de carácter voluntario y aplicable a cualquier tipo de organización, sin importar la dimensión de esta o su actividad, que quiera implementar un Sistema de Gestión Ambiental que se pueda certificar.

El estándar internacional ISO14001 quiere crear un compromiso de mejora continua en relación con el medio ambiente, con carácter preventivo y proactivo. La norma ISO-14001 no se trata de un texto legal, por lo que no especifica estándares de actuación ambiental. Pero sí que exige un compromiso con el cumplimiento de la legislación vigente en materia de medio ambiente.

Entre todas las ventajas que tiene la norma, la más importante es el hecho de que se pueda integrar con otros Sistemas de Gestión de una manera fácil, ya que existen normas que permiten la realización de auditorías conjuntas entre diferentes sistemas de gestión.

El modelo de Sistema de Gestión Ambiental propuesto por la norma ISO14001 se encuentra estructurado en cinco grandes módulos:

- Política ambiental
- Planificación
- Implementación y operación
- Verificación
- Revisión por la dirección

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos se puede apreciar que el uso del agua es una actividad con un grado de presencia relevante dentro de las pymes. Se considera que las empresas pueden implementar estrategias para reducir su impacto a largo plazo.

¿El uso del agua es excesivo?			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	MODERADO	6	60.0
	ALTO	4	40.0
	Total	10	100.0

Tabla 1: Uso del agua.

Fuente: Elaboración por autores.

¿El uso de los desechos de insumos sólidos en el drenaje es?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	NULO	3	30.0	30.0
	LEVE	4	40.0	70.0
	ALTO	3	30.0	100.0
	Total	10	100.0	

Tabla 2: Desechos de insumos.

Fuente: Elaboración por autores.

Separación de residuos				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	NULO	8	80.0	80.0
	LEVE	2	20.0	100.0
	Total	10	100.0	

Tabla 3: Separación de residuos.

Fuente: Elaboración por autores.

Al implementar los SGA en particular en las empresas de servicios, el factor de emisiones se puede considerar de forma leve, sin embargo, eso no descarta que las emisiones presentes pueden provocar riesgos durante la prestación del servicio. Por esta razón, busca la mejora continua de sus procesos, materias primas, equipo e instalaciones.

Emisiones de humo y gases de combustión				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	NULO	6	60.0	60.0
	LEVE	4	40.0	100.0
	Total	10	100.0	

Tabla 4: Emisiones.

174 ▲ Fuente: Elaboración por autores.

En un análisis general de las 10 PyMES de Ciudad Victoria, se puede apreciar el nivel de impacto de los factores evaluados. Se refleja que las PyMES tienen un nivel alto en cuanto al uso excesivo del agua, considerando un nivel crítico. El consumo deliberado de agua, provoca que este líquido se agote en gran medida que ya no es suficiente para abastecer a la comunidad.

FACTORES		NULO	LEVE	MODERADO	ALTO
		Menos de 2 puntos	Entre 2 y 4 puntos	Entre 5 y 7 puntos	Entre 8 y 10 puntos
FISIOBIÓTICOS	AGUA	uso del agua es excesivo			8
		uso de aceites		3	
		desechos de insumos sólidos			5
	AIRE	Ruido			6
		Polvo	1		
		Humo		2	
		Aire acondicionado		3	
	SUELO	Separación de residuos		2	
		Remoción de vegetación natural	1		
		Demoliciones	1		
POBLACIÓN	Empleos			5	
	Ingresos			6	
	Expectativas		3		
	Molestias		2		
	Desarrollo económico		2		
DEMOGRÁFICOS	INSTALACIONES	Remodelación		4	
		Expansión de infraestructura		2	
		Área verde		2	

Tabla 5: Nivel de Factores.

Fuente: Elaboración por autores.

Con los resultados obtenidos se manifiesta la importancia de la aplicación de los SGA en las PyMES, ya que colabora con la mejora del ambiente, pero además contextualiza este tipo de herramientas a los tomadores de decisiones para considerar adecuar sus actividades, para que a través de ellas se pueda minimizar las posibles repercusiones y/o afectaciones que impacten en su entorno.

Asociación Española para la Calidad. (2017). Auditoría Ambiental: Asociación Española para la Calidad. From Asociación Española para la Calidad: <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/auditoria-ambiental>

Carballo, B. (2013, Marzo 04). From <http://pensamientosdesistemasaplicado.blogspot.mx/2013/03/definiedo-elalcance-de-una.html>

Compromiso Empresarial. (2006, Junio 22). Nuevos retos ambientales: Compromiso Empresarial. From Compromiso Empresarial: <http://www.compromisoempresarial.com/opinion/2006/06/nuevos-retos-ambientales/>

Congreso del Estado de Tamaulipas. (2007). LEY DE DESARROLLO FORESTAL SUSTENTABLE. México.

García Amado, J., García Martínez, J. C., & Ramírez Erazo, A. A. (s/f). La importancia de la implementación de los Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) en PyMES: Un Caso de Estudio.

Gobierno de Aragón. (s.f.). Guía para la medida de la ecoeficiencia en el sector metal. Aragón.

Life Sinergia. (n.d.). Sistemas de Gestión Ambiental. Sinergia.

LRQA Business Assurance. (2017). ISO 14001: LRQA Business Assurance. From LRQA Business Assurance: <http://www.lrqamexico.com/certificaciones/ISO-14001-Gestion-Ambiental/>

Municipal-SNIM, S. N. (s.f.). Obtenido de Instituto Nacional para el Federalismo y el desarrollo Municipal-INADEF México: <http://www.snim.rami.gob.mx/>

Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. (2017, Julio 26). Prensa: Gob.mx. From Gob.mx: <https://www.gob.mx/semarnat/prensa/gobierno-federal-impulsa-estrategia-para-reducir-la-perdida-y-el-desperdicio-de-alimentos>

Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. (2017, Julio 22). Subsistema de Información para el Ordenamiento Ecológico (SIORE): gob.mx. From gob.mx: <https://www.gob.mx/semarnat/acciones-y-programas/subsistema-de-informacion-para-el-ordenamiento-ecologico-siore>

Universidad Autónoma de Madrid. (2017). Gestión Ambiental: Eco Campus. From Eco Campus: <https://www.uam.es/servicios/ecocampus/especifica/gestion.htm>

14001, N. I. (15 de DICIEMBRE de 2014). ISO 14001: Diseño e implementación de un Sistema de Gestión Ambiental. Recuperado el 08 de JULIO de 2017, de ISO 14001: Diseño e implementación de un Sistema de Gestión Ambiental: <http://www.nueva-iso-14001.com/2014/12/iso-14001-diseno-e-implementacion-de-un-sistema-de-gestion-ambiental/>

▲ 176 PARQUE RECREATIVO EL HUEMAC. ▼ EL DISEÑO GRÁFICO AL RESCATE DE UNA HISTORIA QUE SE DILUYE EN EL TIEMPO.

Ponencia 9:

Saúl Vargas González

salvags2000@yahoo.com.mx, 5538765602

Universidad Autónoma Metropolitana unidad Azcapotzalco

Mesa 2: Medio Ambiente y Sustentabilidad.

Resumen

En el municipio de Tezontepec de Aldama, en el estado mexicano de Hidalgo, se encuentra el parque recreativo *El Huemac*; nombre dado en virtud de que, según la historia local, el último rey tolteca visitaba el manantial para bañarse en las aguas termales. Cuentan los pobladores, que se han encontrado piezas de origen precolombino en toda la zona y, cerca al parque, han existido vestigios con la misma característica.

El parque es administrado por una cooperativa formada por pobladores de la comunidad de Panuaya. No obstante, y al igual que muchos otros lugares, el entorno natural del parque se está deteriorando. Además, a través del tiempo, las instalaciones han sufrido cambios en su infraestructura; quizás al grado de no poder reflejar ya la historia prehispánica acontecida.

Dado lo anterior, el diseño y la comunicación visual podría instaurar una manera singular en pro de rescatar la historia y las pautas culturales, a fin de que los propios y ajenos a la comunidad sepan lo acontecido y, paralelamente, se fortalezca la identidad de la región. en virtud de lo señalado, podría propiciar el sentimien-

to de apropiación del entorno natural de sus habitantes y el respeto por parte de los visitantes. Aunado a ello, los habitantes al contar con bienes culturales y naturales tendrían la posibilidad de utilizar estos recursos, integrándolos como atractivos del lugar, además de comprender su importancia para la vida cotidiana, creándose así un círculo virtuoso de su bienestar.

Palabras clave: Cultura, identidad y sustentabilidad.

Title: El Huemac Recreational Park; *Graphic design to the rescue of a story that is diluted in time*

Abstract

In the municipality of Tezontepec de Aldama, in the Mexican state of Hidalgo, there is the El Huemac recreational park; name given to the place by virtue of which according to local history the last Toltec king visited the place to bathe in the hot springs. According to the residents, pieces of pre-Columbian origin have been found throughout the area and near the park there have been vestiges with the same characteristic.

The park is managed by residents of the Panuaya community and over time has undergone changes in its infrastructure; possibly in its image it has not reflected the prehispanic history that occurred; At the same time and like many other places, the natural environment of the park is deteriorating for various reasons. Possibly through design and visual communication, history and cultural patterns can be rescued so that those who are not part of the community know what happened and at the same time strengthen the identity of the region. The foregoing may propitiate the feeling of appropriation of the natural environment by the inhabitants and respect for it by visitors.

By having cultural and natural assets, they will have the possibility to use these resources, integrating them as attractions of the place, as well as understanding their importance for everyday life, creating a virtuous circle in the well-being of the inhabitants.

Key words: Keywords: Culture, identity and sustainability.

Introducción.

En el municipio de Tezontepec de Aldama, en el estado de Hidalgo, se encuentra el Balneario de aguas termales denominado *El Huemac* (*palabra náhuatl que quiere decir <<el de las manos grandes fuertes y capaces>>*), nombrado así en honor al último gobernante tolteca, quien visitaba el lugar para bañarse en el manantial. En la región, se han encontrado una gran cantidad de objetos y vestigios de la cultura precolombina tolteca. Este municipio se encuentra en cercanías a la ciudad de Tula de Allende y la zona arqueológica de Tula.

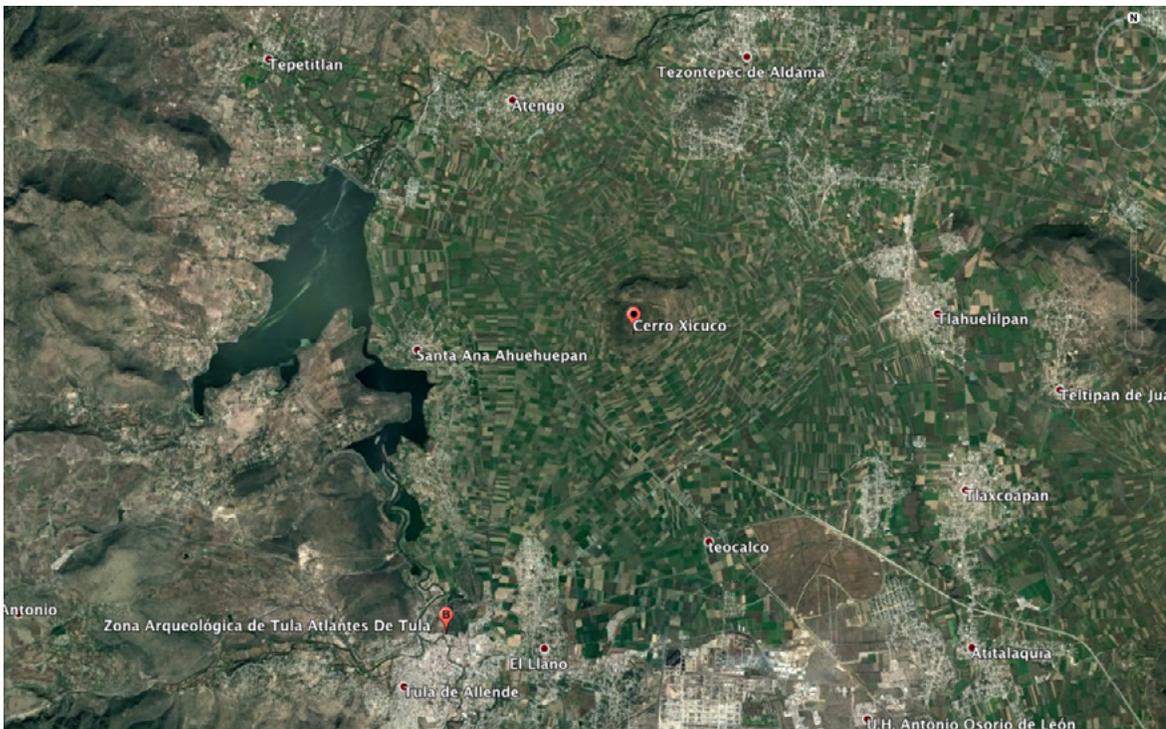


Imagen 1 Localización de Tezontepec de Aldama. Google maps 2018.

La cultura Tolteca, floreció en el Valle de Tula, zona suroeste del estado de Hidalgo, a una distancia aproximada de 60 kilómetros de la ciudad de México y, habitada con anterioridad por diversos grupos procedentes de Teotihuacán, Tepeji del Rio, Aculco y El Tesoro. El desarrollo urbano de Tula comenzó en el siglo VIII d.C. debido a la suma cultural y étnica de los distintos grupos asentados. Se considera que el término *Tula* proviene del vocablo náhuatl *Tollan* que significa *junco* o *carrizo*.

Los toltecas fueron una sociedad teocrática, una forma de gobierno en la cual los administradores estatales coinciden con los líderes de la religión dominante, y las políticas de gobierno son idénticas o están muy influi-

178 ▲ das por los principios de la religión dominante, pero también era militarista o guerrera. Sus principales deidades fueron *Izpapalotl* (el dios mariposa), *Cinteotl* (la diosa del maíz) y *Tláloc* (dios de la lluvia), así como *Mictlantecuhtli* y *Huehuetotl* (deidades del fuego). Su estructura social estaba dividida en clases; en la parte más alta de la escala social estaban los gobernantes, seguidos de los sacerdotes, los administradores y los guerreros; en la parte inferior estaban los comerciantes, artesanos y agricultores.

El municipio de Tezontepec se transforma día a día; con la llegada de la modernidad desaparecen los rasgos culturales tradicionales y la historia precolombina mencionada se está olvidando, al mismo tiempo que su entorno natural se deteriora ante, al igual que muchos otros municipios de la república mexicana, el considerable crecimiento urbano.

En el periodo comprendido entre 2013 y 2015 un equipo de trabajo de la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco, realizó colaboraciones con las autoridades municipales, a fin de detectar problemáticas existentes en la zona y proponer soluciones que pudieran mejorar la calidad de vida de los habitantes. No obstante, dichas colaboraciones cesaron debido al cambio de gestión.

Por otra parte, se llevaron a cabo actividades en colaboración con profesores de la sección 10 de educación inicial del municipio, al impartir talleres de composta, energías alternativas y residuos sólidos; colaboraciones que, aunque esporádicas, continúan y pretenden transmitir información que apoye las actividades de rescate cultural y ambiental del municipio. En la actualidad se están realizando propuestas arquitectónicas, señaléticas y de gráfica que incluyan la cultura que caracterizó la región.

El presente texto, pretende dar a conocer un poco de la experiencia y del trabajo realizado en el municipio

de Tezontepec de Aldama, específicamente en el parque recreativo *El Huemac*.

Descripción del problema.

En Tezontepec de Aldama se encuentra el parque recreativo *El Huemac*, un lugar que surge a partir de manantiales que se encuentran a orillas del río Tula; enclavado en la comunidad de Panuaya. Lugar que tradicionalmente es utilizado por los pobladores para bañarse. Poco a poco ha crecido en infraestructura y se han adaptado las instalaciones para recibir turismo, intentando ingresar en la lista de los mejores balnearios de la región.

El desarrollo del parque, a través de los años, ha implicado en diferentes niveles y de acuerdo a las necesidades de las distintas administraciones, la transformación del entorno natural, lo cual ha significado también: la desaparición de la biodiversidad, deforestación, contaminación de los cuerpos de agua y acumulación de residuos sólidos, etc.; sólo por mencionar algunos de los problemas que acompañan el desvanecimiento de la historia que poco a poco se olvida.

Aún es posible observar ciertos vestigios, tal como lo que se cree es una serpiente labrada en piedra que se encuentra aproximadamente a 1.5 metros debajo de la superficie de agua de uno de los manantiales, la cual es azufrada y puede alcanzar 40 grados centígrados de temperatura. La figura se integra en una escalinata realizada, según se sabe en épocas recientes, bajo la tubería utilizada para el bombeo de líquido a las albercas (una vez que se conoce su ubicación, es fácilmente reconocible). No obstante, la realidad es que la figura de piedra es casi desconocida y se rumora, entre miembros de la comunidad, la existencia de dos serpientes más.

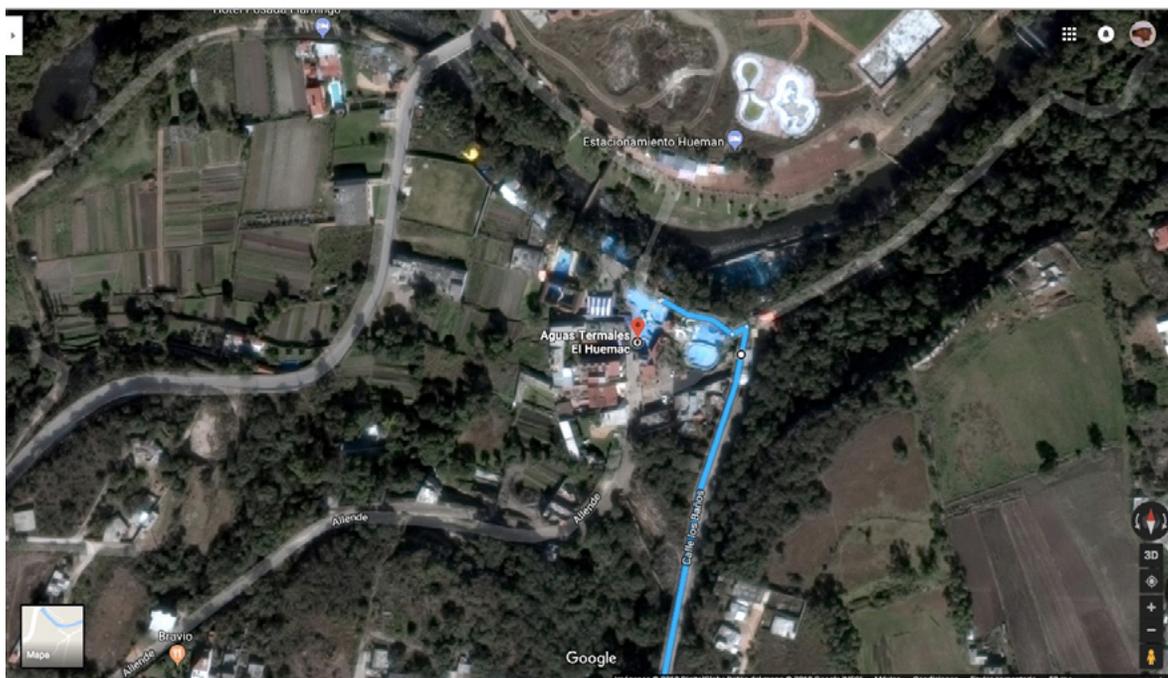


Imagen 2 Localización del parque recreativo El Huemac. Google maps 2018.

Caminando sobre un sendero natural que corre paralelo al río y que nace en los límites de *El Huemac*, aproximadamente a 2.5 kilómetros de recorrido entre la vegetación, se puede observar al lado derecho, en las alturas, una peña sobre la cual se encuentra plasmada sobre la piedra una figura a la que los pobladores le llaman el águila, la cual, presuntamente fue realizada durante la época precolombina. En la actualidad se realizan algunos trabajos por parte de un historiador y un antropólogo; sin embargo, la pintura, posiblemente antigua, se ha visto invadida por aportaciones modernas y populares que ponen en peligro su existencia.



Imágenes 3 y 4 Serpiente de piedra y peña del águila, Vargas. Hidalgo, México. 2017. Colección personal.

Algunos pobladores que han colaborado con el equipo de trabajo, han mencionado la existencia de glifos tallados en rocas y han ofrecido fungir de guías para su observación; actividad que está por concretarse.

Objetivo

El objetivo de la investigación es rescatar y promover las pautas culturales que rodean a la zona, específicamente: el parque recreativo *El Huemac*. Esperando que al lograr este objetivo, se ayude a su conservación y, simultáneamente, al cuidado del entorno natural que lo rodea.

Bases teóricas.

Los principales conceptos considerados para este trabajo son: *cultura e identidad*. Existen varias definiciones, cada una hecha según el contexto que rodea a su autor, una de estas podría ser: *conjunto de símbolos y artefactos que el hombre utiliza para satisfacer sus necesidades vitales*.

La cultura, según algunos autores, es *todo aquello material o inmaterial, tangible o intangible producto de la actividad humana; nace de la transformación del entorno y en virtud de que todos los grupos humanos modifican su entorno para procurarse seguridad y comodidad*; lo cual permite entender a la cultura como una consideración existencial del ser humano, dicho de otro modo, no existe ser humano sin cultura. En el diccionario Oxford, en referencia a la *cultura* se puede leer: *<<conjunto de conocimientos, ideas, tradiciones y costumbres que caracterizan a un pueblo, a una clase social, a una época, etc.>>*

La identidad, como segundo concepto a tratar en este texto, es uno de los elementos que se desprenden de la cultura y su contacto con los individuos. El concepto *identidad*, en el diccionario Oxford se define como: *<<el conjunto de rasgos o características sociales, culturales, etc., propios de una colectividad que la definen y distinguen de otra*.

La identidad ha sido un tema base de diversos autores que han dedicado su obra a tratar de definirla. Entre las ideas generales que pretenden delimitarla, la siguiente parece integrar elementos suficientes: un proceso

que se forma a partir del conjunto de valores, normas, pautas, formas de conducta, adquiridas por el hombre a partir del grupo social al que pertenece y en los que se ha desarrollado; esta se encuentra determinada por la forma en que el colectivo asume al individuo y este, a su vez, al colectivo. Al respecto, Peter L. Berger y Thomas Luckmann escribieron:

La identidad constituye, por supuesto, un elemento clave de la realidad subjetiva y en cuanto tal, se halla en una relación dialéctica con la sociedad. La realidad se forma por procesos sociales. Una vez que cristaliza, es mantenida, modificada o aun reformada por las relaciones sociales. Los procesos sociales involucrados, tanto en la formación, como en el mantenimiento de la identidad, se determinan por la estructura social. Recíprocamente, las identidades producidas por el inter-juego del organismo, conciencia individual y estructura social, reaccionan sobre la estructura social dada, manteniéndola, modificándola, o aun reformándola” (Berger y Luckmann, 2001:164).

La identidad, al igual que la cultura es diferente de un lugar a otro según el contexto y el ambiente natural en el cual surgen. La identidad va formándose en y a través de la vida cotidiana, a partir de la historia, así como, el ciclo vital de cada individuo.

La identidad se forma a partir de la interacción del individuo con los miembros de su grupo y en las instituciones en las cuales está integrado, por ejemplo: la familia, la iglesia y la escuela. Adicionalmente esta se va transformando a partir de las pautas sociales existentes. La identidad se construye a partir de procesos internos; de ahí se deduce que los individuos construyen su identidad mediante normas y pautas de conducta adquiridas mediante diversos procesos de socialización a los que se enfrentan, sin embargo este proceso de identidad es interno. Cuando las diferentes instituciones creadas por la sociedad (familia, escuela, iglesia, estado) y los medios de comunicación (televisión, radio, Internet y medios impresos) influyen en los anteriores procesos, se alcanza un nivel de socializa-

ción externo.

La identidad sufre los cambios que sufre la cultura; si los rasgos culturales tradicionales desaparecen, entonces la identidad se transformará de acuerdo a los patrones culturales adquiridos

Metodología empleada.

El presente trabajo, nació en el año 2013 a partir de la solicitud de habitantes del municipio de Tezontepec, de Aldama; para que miembros del grupo de investigación Comunidad Sustentable de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, visitaran la comunidad debido a que un conjunto de ahuehuetes presentaban daños de diferentes grados. Los árboles se encuentran en las orillas del río Tula, el cual cruza el municipio y está contaminado; en algunas áreas había árboles que eran utilizados como contenedores de basura, otros estaban quemados.

Se conformó un equipo de trabajo compuesto por las disciplinas de ingeniería ambiental, arquitectura y diseño de la comunicación gráfica; realizándose algunas colaboraciones con el municipio a fin de brindar soluciones de manera integral; en este proceso se conoció al grupo de habitantes que administraban el parque acuático *El Huemac*, lugar en donde se observaron algunas problemáticas, situación por la que se realizaron algunas reuniones con autoridades y se comenzaron actividades; cabe mencionar que dicha administración cambia cada año, motivo por el cual el trabajo tuvo algunas dificultades. La gestión de 2017 y 2018 ha tenido continuidad, lo cual ha permitido seguir con los trabajos propuestos.

En el caso del parque recreativo, el primer paso consistió en recorrer las instalaciones para identificar los problemas y/o que el personal comunicara cuales son los problemas desde su particular punto de vista. Algunos de los problemas observados a simple vista fueron: la contaminación de los cuerpos de agua, y pérdida de biodiversidad; situaciones que incluso rebasan los límites territoriales de *El Huemac*. Por lo tanto, las propuestas de solución debían considerar esa carac-

terística. Asimismo se pudo observar el crecimiento acelerado del parque y, paralelamente, iniciaba a diluirse la escasa historia precolombina; en consecuencia parecía conveniente trabajar en su rescate.

Fue necesaria la visita a la zona arqueológica de Tula, vestigio de la cultura tolteca, con la finalidad de recabar información histórica de la zona. La propuesta principal correría a cargo del diseño de la comunicación gráfica, con la realización del logotipo, cédulas informativas, avisos, señalizaciones y gráfica que fuera útil. Por tal motivo, las actividades fueron fundamentadas en el Modelo General del Proceso de Diseño de la UAM, en el cual se plantea *caso, problemática, hipótesis, propuesta de proyecto, realización y evaluación*.

En esta ocasión primero se definieron las distintas *problemáticas* a partir de las visitas de reconocimiento, las cuales dieron como resultado: la pérdida de vegetación y fauna de la zona, la generación de residuos sólidos y la pérdida de la historia; todo esto como producto de la modernización y el crecimiento del centro recreativo; situaciones que tal vez no sería conveniente abordar de manera individual y aislada. La etapa de *caso* lo conformó la investigación que dio a conocer el contexto geográfico e histórico de la región y que ayudaron en la realización de las propuestas de diseño.

Dado a los conceptos explorados para este trabajo, la *hipótesis es que por medio del diseño gráfico es posible realizar distintos mensajes destinados para habitantes y visitantes del lugar, los cuales tendrán la finalidad de informar el beneficio de la existencia de recursos naturales y culturales, así como la importancia de su conservación*, con la intención de colaborar en el fortalecimiento de la identidad de la comunidad y de los pobladores, fomentado así el sentimiento de apropiación y cuidado de los entornos natural y cultural.

Las etapas de *propuestas de diseño y la realización productos*, están en proceso, con la participación de alumnos prestadores de servicio social y al término de estas se llevará a cabo la evaluación. Etapa de la cual surgirán las conclusiones de todo el trabajo de investigación, esperando pueda ser replicado en otros lugares en beneficio de las comunidades.

Resultados.

.Con la colaboración de los alumnos de servicio social se rediseño el logotipo (actualmente en uso) y se propuso colocarlo sobre el manantial, en el cual se encuentra la serpiente que, a su vez, se recomendó utilizarla como concepto para integrar las tuberías a la temática.



Imágenes 5 y 6 Propuestas de diseño, Vargas. Hidalgo, México. 2017. Colección personal. Junto con las propuestas de gráfica para tuberías, se realizó una propuesta a nivel boceto de iconos para los vestidores, sanitarios y oficinas; la cual trata de integrar la identidad histórica precolombina de la región.



Imagen 7 Propuestas de diseño, Vargas. Tezontepec de Aldama 2017. Colección personal.

De igual manera, se propondrán cédulas informativas que indiquen la existencia y localización de la serpiente labrada, el grifo en la peña además de

información sobre las especies vegetales y la fauna existente en el sendero interpretativo.



Imagen 8 Propuesta de cédula informativa, Vargas. Tezontepec de Aldama 2017. Colección personal.

Complementará la propuesta gráfica del parque, la intervención del mobiliario y los toboganes, aprovechando la temática de la serpiente y los caracteres utilizados por las culturas precolombinas mexicanas.



Imagen 9 Propuesta de gráfica para tobogán, Vargas. Tezontepec de Aldama 2017. Colección personal

Después de exponer a los usuarios del manantial la historia del lugar se observó como resultado una actitud de respeto, lo cual puede implicar el cuidado del entorno. Aunado a esto, los miembros de la administración actual del balneario, están dispuestos en aceptar las propuestas que reciban por parte del grupo de investigación, reconociendo la importancia del cuidado de la cultura y del medio ambiente

184 Conclusiones.

En el municipio de Tezontepec de Aldama los habitantes buscan mejorar su calidad de vida, adquiriendo pautas culturales que pertenecen a otras regiones o que surgen a partir de la modernidad. Este cambio significa el olvido y pérdida de la historia que caracteriza las regiones.

De acuerdo a lo mencionado, la cultura es dada a partir de la transformación del entorno natural. La cultura tradicional puede ser el reflejo del entorno nacional en el cual se desarrollan los grupos sociales; entonces la identidad será el reflejo de este ambiente natural.

El cuidado del entorno natural puede ayudar a mantener la cultura tradicional y a su vez la identidad. De igual manera, el cuidado de la cultura y la identidad puede ayudar a que los grupos humanos valoren su entorno natural y cuidarlo.

Las comunidades humanas que cuentan con un ambiente natural saludable, tienen la posibilidad de una mejor calidad de vida y, al contar con rasgos culturales particulares, poseen la posibilidad de convertirlos en atractivos turísticos y realizar actividades alternativas.

Referencias en estilo APA 6a. edición.

Acin, José Luis / Julio Caro / Luis Vicente Elias / Manuel A. Farrilla, (1996). Etnología de las comunidades Autónomas. Ed. Doce calles. Madrid España.

Berger, Peter y Thomas Luckmann, (2001). La construcción social de la realidad. Amorrortu editores, Buenos Aires, Argentina.

Bermejo, Diego (2005). Posmodernidad: Pluralidad y transversalidad. Ed. Anthropos, Barcelona, España.

Braudel, F. (1984), La historia y las ciencias sociales. Alianza editorial, Madrid, España.

Conrad, Kottak (2002). Antropología cultural. Mc. Graw Hill Interamericana de España. Madrid, España.

Goldin Ian / Kenneth A. Reinert (2005), Globalización y Pobreza , Alfaomega, Bogotá, Colombia.

Pratt, Henry (1997), Diccionario de sociología, Fondo de Cultura Económica, México.

Rowe, William y Vivian Schelling (1991), Memoria y Modernidad. Cultura popular en América Latina. Grijalbo, México.

Salazar, Francisco (1991), El concepto de cultura y los cambios culturales, en Sociológica, núm. 17, UAM Azcapotzalco, México 11 – 24.

Sánchez Bonilla Juan (1992), Las Higueras, Veracruz. Instituto Nacional de Antropología e Historia. México.

Sennet, Richard (1970), Vida urbana e identidad personal. Ed. Península. Barcelona Es-

paña.

White, Leslie (1949) *La ciencia de la cultura*.
Piados, Buenos Aires, Argentina.

Gina (1988), *Teoría sociológica y modernidad*, UNAM-PyV, México.

Otras fuentes.

[Fotografías de Saúl Vargas]. (Tezontepec de Aldama Hidalgo. 2017). Colección personal. Ecatepec de Morelos, Estado de México.

186 ▲ PROPUESTA PARA LA FORMULACIÓN DE JABÓN PARA MANOS, A PARTIR DE UN GELIFICANTE DE ORIGEN VEGETAL (AGAR-AGAR).

Ponencia 2:

Mtra. Juana Beatriz Ortiz Ciénega¹, Mtra. Mónica Mondelo Villaseñor², y

Mtra. Dalila Abella Camarena García³.

Escuela de Nivel Medio Superior de León, Universidad de Guanajuato, jb.ortiz@ugto.mx, mmondelo_epl@hotmail.com, dalilaabella@yahoo.com.mx Tel. (477) 712-9719 ext.3720

Mesa 2. Medio Ambiente y Sustentabilidad.

Resumen

El proyecto consiste en la elaboración de un surfactante usado como jabón líquido para manos a partir de ingredientes biodegradables, el objetivo es reducir el consumo de sustancias en el jabón que pueden dañar al ser humano de manera continua al igual que al planeta, principalmente al evitar la contaminación del agua. Este jabón busca eliminar todo posible germen que causaría el contagio de infecciones, por medio de productos que funcionan de igual manera que los componentes del jabón industrializado.

El jabón es una sustancia que se utiliza constantemente en la sociedad actual, como parte de los medios de higiene que contribuyen a prevenir el contagio de infecciones tanto cutáneas como digestivas e incluso enfermedades respiratorias como la influenza. El jabón líquido almacenado en un despachador evita que esté en contacto directo con el usuario, como ocurre con el jabón sólido, lo cual disminuye el riesgo de que se alojen residuos.

El agar-agar actualmente es muy usado en las in-

dustrias como gelificante, para mimetizar la gelatina, así como en otros productos gelatinosos.

Un surfactante o tensoactivo es una sustancia que rompe la tensión superficial. Los surfactantes no iónicos son buenos detergentes, humectantes y emulsionantes. Algunos poseen excelentes propiedades espumantes. La cocoamida DEA, es un surfactante no iónico, biodegradable y con muy baja toxicidad. Es usado como agente espumante en productos cosméticos como champús y en los jabones de mano como un agente emulsificante.

Palabras clave: Jabón, agar-agar, surfactante, biodegradable, espuma.

Abstract

The project consists of the preparation of a surfactant used as liquid soap for hands from biodegradable ingredients, the main goal is to reduce the consumption of substances in the soap that can be harmful for the human being as well as the planet, mainly by avoiding water pollution. This soap seeks to eliminate all possible germs that would cause the spread of infections, through products that work in the same way as the components of industrialized soap.

Soap is a substance that is constantly used in today's society, as part of the means of hygiene that help prevent the spread of skin and digestive infections and even respiratory diseases such as influenza. The liquid soap stored in a dispenser prevents it from being in direct contact with the user, as is the case with solid soap, which reduces the risk of residues being lodged.

The agar-agar is currently widely used in industries as a gelling agent, to mimic gelatin, as well as in other gelatinous products.

A surfactant is a substance that breaks surface tension. Nonionic surfactants are good detergents, humectants and emulsifiers. Some have

excellent foaming properties. Cocoamide DEA is a non-ionic, biodegradable surfactant with very low toxicity. It is used as a foaming agent in cosmetic products such as shampoos and in hand soaps as an emulsifying agent.

Key words: Soap, agar-agar, surfactant, biodegradable, foam.

Introducción

El jabón es una sustancia que se utiliza constantemente en la sociedad actual, como parte de los medios de higiene que contribuyen a prevenir el contagio de infecciones tanto cutáneas como digestivas e incluso enfermedades respiratorias como la influenza.

El jabón líquido almacenado en un despachador evita que dicha sustancia esté en contacto directo con el usuario, como ocurre con el jabón sólido. Lo anterior a su vez disminuye el riesgo de que algún residuo sea dejado por el usuario previo.

El agente gelificante es el agar-agar, debido a que cuenta con propiedades que le permiten ser un sustituto de la gretina animal en la industria alimentaria. Se utiliza un surfactante (la cocoamida) que rompe la tensión superficial y esto permite que la grasa de la mugre pueda ser removida.

Otra diferencia que a menudo pasa desapercibida del jabón, es cuando este entra en el medio ambiente. Los jabones naturales son biodegradables, respetuosos con el medio ambiente y no se originan a partir del petróleo, el cual daña al medio ambiente. Este proyecto hace posible cuidar la salud de la piel con los ingredientes del jabón que se están utilizando, elaborar los propios jabones y mejorar nuestra calidad de vida y la del planeta.

Descripción del problema

La principal causa por la que se decidió realizar este proyecto en colaboración con un equipo de alumnos de la Escuela de Nivel Medio Superior de León, es caer en la cuenta de los productos químicos que contiene un jabón líquido y de los daños que estos podían causar mediante el uso constante, durante el curso de Educación Ambiental.

También se percibieron los efectos negativos de un jabón en barra, principalmente la acumulación de millones de bacterias con cada uso y que se reproducen más rápido por la humedad a la que están expuestas.

Objetivo

Formular un jabón líquido sustentable a partir de sustancias biodegradables, las cuales permiten cuidar el medio ambiente de los residuos tóxicos contenidos en el jabón industrializado, a la vez que protegen la piel de los consumidores al disminuir la cantidad de componentes químicos presentes en los jabones comunes.

Bases teóricas

El jabón

Como si se tratara de una batería con polos positivo y negativo, una molécula de jabón también tiene dos extremos de diferente afinidad. En el agua, el jabón forma entre 100 y 200 micelas; es decir, asociaciones o conglomerados de moléculas que orientan sus cabezas con carga hacia la superficie del agregado molecular, mientras que las cadenas alifáticas quedan hacia dentro. La micela es una partícula energéticamente estable, ya que los grupos con carga están unidos mediante enlaces de hidrógeno de baja energía con las moléculas del agua circundante, mientras que los

▲ grupos afines a las grasas se orientan hacia el interior de la micela e interactúan con otros grupos de características similares.

Los jabones limpian debido a las afinidades diferentes de los extremos de sus moléculas. La suciedad grasa no se elimina fácilmente sólo con agua, que la repele por ser insoluble en ella. Sin embargo, el jabón posee una cadena larga alifática o hidrocarbonada sin carga que interactúa con la grasa, disolviéndola, mientras que la región con carga se orienta hacia el exterior, formando gotas.

Una vez que la superficie de la gota grasa está cubierta por muchas moléculas de jabón, se forma una micela con una pequeña gota de grasa en el interior. Esta gota de grasa se dispersa fácilmente en el agua, ya que está cubierta por las cabezas con carga. La mezcla que resulta de dos fases insolubles (agua y grasa), con una fase dispersada en la otra en forma de pequeñas gotas, se denomina emulsión. Por lo tanto, se dice que la grasa ha sido emulsionada por la solución jabonosa. De esta manera, en el proceso de lavado con un jabón, la grasa se elimina con el agua del lavado. (Regla, 2014)

El agar-agar

El agar consiste en una mezcla de dos tipos de polisacáridos, la agarosa y la agarpectina. La agarosa es el componente principal, representando alrededor del 70% del total.

El agar se extrae principalmente de las algas rojas *Gelidium spp* y *Gracilaria spp*, pudiendo alcanzar en las especies de *Gracilaria* el 31% en peso seco. El agar extraído de estas algas, también llamado agar-agar, se ha utilizado en la cocina tradicional japonesa, por sus propiedades gelificantes, desde hace muchos siglos.

Actualmente es muy utilizado en las industrias como gelificante, en productos cárnicos y de pescado, para mimetizar la gelatina, así como en otros productos ge-

latinosos. También se usa como estabilizante. Además, debido a que es un polisacárido no digerible, desde el punto de vista nutricional forma parte de la fibra alimentaria pues son muy raras las enzimas capaces de degradar el agar, incluso entre los microorganismos. Por eso el agar es también un valioso medio de cultivo en bacteriología, utilizándose en esta aplicación desde 1880. Otras aplicaciones descritas para el agar-agar son: capacidad de disminuir la concentración de glucosa en sangre y potencial como antioxidante y anticancerígeno. (Gómez, 2013)

Surfactantes

Los ingleses utilizan la palabra “surfactante” (agente activo de superficie) para denotar una sustancia que posee una actividad superficial.

La palabra “surfactant” no tiene una traducción exacta en español, lengua en la cual se usa el término genérico de “tensoactivo”, que se refiere a una actividad o a una acción sobre la tensión superficial. Este término es equivalente a surfactante solo si se supone que la actividad superficial se traduce necesariamente por un descenso de la tensión, lo cual es verdad en la mayor parte de los casos que tienen un interés práctico.

Los tensoactivos tiene muchas otras propiedades y se les califica según las aplicaciones: jabones, detergentes, dispersantes, emulsionantes, espumantes, bactericida, inhibidores de corrosión, antiestático, etc.

Durante los últimos 30 años, los surfactantes no iónicos han alcanzado cada día mayor importancia, hasta representar hoy más del 25% de la producción total de surfactantes.

Estos surfactantes no iónicos no producen iones en solución acuosa y por este hecho son compatibles con cualquier otro tipo; es por esto que son excelentes candidatos para formulaciones complejas que se consiguen a menudo en aplicaciones prácticas.

Por otra parte, estos surfactantes son menos sensibles a los electrolitos, especialmente a los cationes divalentes, que los aniónicos, y pueden por lo tanto ser

utilizados en presencia de una salinidad alta.

Los surfactantes no iónicos son buenos detergentes, humectantes y emulsionantes. Algunos poseen excelentes propiedades espumantes. Algunos presentan un muy bajo nivel de toxicidad y se utilizan en la fabricación de fármacos, cosméticos y alimentos.

Hoy se consiguen surfactantes no iónicos en una gran cantidad de productos de uso doméstico e industrial, condicionados bajo forma de polvo o líquidos. (Sala-ger, 2002)

Cocoamida

La cocoamida DEA o cocoamida dietaniolamina, es un surfactante no iónico, biodegradable y con muy baja toxicidad, elaborado al mezclar los ácidos grasos de los aceites de coco con la dietanolamina. Es un líquido viscoso que tiene una masa molar de 280-290 g/mol. Es usado como agente espumante en productos cosméticos como champús y en los jabones de mano como un agente emulsificante. (Abd, 2014)

Sorbato de potasio

El sorbato de potasio es un conservante suave, actúa principalmente contra hongos y levaduras, es utilizado en una variedad de aplicaciones incluyendo alimentos, vinos y cuidado personal, es usado principalmente en los productos lácteos y en el pan de centeno. (Villada, 2010)

En base a numerosos estudios se ha establecido que los sorbatos inhiben el crecimiento de hongos, levaduras y bacterias. Sin embargo, su efectividad es más pronunciada frente a las levaduras y hongos. Se sabe que los sorbatos bloquean la germinación y el desarrollo celular.

Los sorbatos son usados como antimicrobianos en una amplia gama de alimentos: quesos, yogurt, productos de panadería, jugos de frutas, mermeladas, bebidas alcohólicas, mayonesas, margarinas, productos cárnicos y embutidos.

Los sorbatos presentan la ventaja de ser efectivos en

aún en el rango de pH comprendido entre 6 y 6.5. Son considerados como aditivos “Gras” (Generally recognized as safe), esto se basa en los numerosos estudios que se han realizado para establecer su inocuidad.

El uso de sorbatos en productos cosméticos y farmacéuticos, en general, produce riesgos mínimos a las reacciones alérgicas en la piel. Estas, solamente se han observado en individuos particularmente sensibles. (Campos, 1995).

La biodegradabilidad del sorbato de potasio es de 95% en seis días, lo que lo hace un producto fácilmente biodegradable. (GTM, 2017)

Alcances y limitaciones

El jabón líquido está formulado en la fase experimental, enfocado en conocer los porcentajes adecuados de cada componente en la composición del producto. Esta investigación es también un proyecto de servicio social universitario, que se pretende continúe dos años más, mismos que seguirán con las etapas de prueba, enfocadas en la satisfacción del usuario final.

Queda fuera de este proyecto el cálculo de la rentabilidad del producto, al no conocer la composición definitiva del mismo en este momento y no poder estimar un presupuesto.

Enfoque

La presente investigación es cuantitativa, del tipo experimental.

Tras la investigación bibliográfica pertinente, se formuló una primera muestra de jabón líquido (**Anexo 1**). Esta primera formulación fue puesta a prueba por los usuarios que se describen en secciones posteriores.

Selección de la muestra

Los usuarios para la prueba fueron elegidos por conveniencia. Cada alumno tomó una porción del jabón para usarla con su familia, donde algunas personas usaron el jabón desde cuatro hasta incluso 31 días.

190 ▲ Recolección de datos

Se elaboró una encuesta de satisfacción al cliente, que constó de ocho preguntas (**Anexo 2**). Tras el periodo de prueba, cada alumno levantó la encuesta de satisfacción, entrevistando a los usuarios del jabón líquido en su hogar.

▲ Análisis de datos

Los resultados de las 25 encuestas se compilaron, compararon y sintetizaron en las respuestas que mostraron similitudes, para tomarlas en consideración en las modificaciones y/o mejoras que deben realizarse al jabón.

Usuarios que probaron el jabón líquido.	25
Días promedio de uso del jabón.	13.25
Número de usuarios que opinaron estar de 51-75% satisfechos con el jabón.	14 (56%)
Número de usuarios que prefieren aroma de alguna fruta en el jabón.	16 (64%)
Número de usuarios interesados en el cuidado del medio ambiente al usar un jabón biodegradable.	25 (100%)

Tabla 1. Síntesis de resultados del levantamiento de encuestas. *Fuente:* Propia.

Comentarios destacados sobre el jabón líquido:

«Estuvo muy bien el jabón en el momento de uso, pero honestamente no sentía que me lavara bien y estaba muy líquida la consistencia igual y un poco más de consistencia espesa sería lo indicado en mi opinión y me encantaría que logaran una versión en barra, pero a pesar de todo no estuvo tan mal el jabón».

«Me gustaría que fuera más espeso y sacara más espuma».

«Le hace falta más suavizante y ser un poco más espeso».

«Le hace falta ser más espeso, pero me gusto que no dañe al medio ambiente».

«Al combinarlo con el agua no hacía suficiente espuma».

«Cuando terminaba de utilizar el producto en mis manos quedaba una pequeña sensación de picazón, no conozco realmente la razón, pero dentro de todo lo demás para mi estuvo bien».

«Cuando tengo las manos con algún aceite, el jabón no me lo quita del todo».
«Más fragancia».

Resultados parciales

De acuerdo con la información arrojada por las encuestas, se reformulará la composición original del jabón líquido para manos, durante el semestre agosto-diciembre 2018:

- *Ajuste de consistencia espesa:* añadir mayor cantidad de agar-agar. Se deben hacer pruebas para conocer la nueva masa que se requiere del ingrediente.

- *Más espuma*: añadir también más cocoamida. Se probará al momento de aumentar la cantidad de agar.
- *Fragancia*. Se añadirá esencial frutal, de origen orgánico.

La nueva formulación se someterá de nuevo a prueba con los mismos usuarios, en un plazo de catorce días, para replicar la primera experimentación.

Referencias

- Abd, R. M. (2014). Stability of water-in-crude oil emulsion using cocoamide surfactant. *Journal of applied sciences*, 3720.
- Campos, C. (1995). Estabilidad del ácido sórbico durante la preservación y el almacenamiento de alimentos. Buenos Aires.: Facultad de Ciencias Exactas y Naturales. Universidad de Buenos Aires,.
- Gómez, E. (2013). Evaluación nutricional y propiedades biológicas de las algas marinas comestibles. Estudios in vitro e in vivo. Madrid: Universidad Complutense de Madrid Departamento de Farmacia.
- GTM. (Mayo de 2017). Ficha de datos de seguridad del Sorbato de potasio. Obtenido de <http://www.gtm.net/images/industrial/s/SORBATO%20DE%20POTASIO.pdf>
- Regla, I. (1 de Mayo de 2014). La química del jabón y algunas aplicaciones. *Revista digital universitaria.*, 15(5), 1-2,4. Obtenido de <http://www.revista.unam.mx/vol.15/num5/art38/>
- Salager, J. (2002). *Surfactantes tipos y usos*. Mérida: Universidad de los Andes Facultad de ingeniería.
- Villada, J. (2010). *Conservadores químicos utilizados en la industria alimentaria*. Saltillo: Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro.

Material utilizado para la formulación del jabón líquido.

- Equipo de calentamiento (soporte universal, mechero de Bunsen, tela de asbesto, anillo metálico).
- Vaso de precipitados de 250 mL.
- Agitador de vidrio.
- Vidrio de reloj.
- Espátula.
- Probeta de 50 mL.
- Envase despachador para el jabón.

Sustancias

- Cocoamida.
- Agar-agar.
- Sorbato de potasio.
- Agua destilada.

Procedimiento

1. Medir 50mL de agua en la probeta.
2. Medir 0.7 g de agar-agar en el vidrio de reloj.
3. Colocar el agua en el vaso de precipitados y calentar hasta que hierva.
4. Agregar lentamente el agar-agar y agitar hasta que la disolución espese.
5. Apagar el mechero.
6. Añadir el colorante vegetal verde e incorporar agitando.
7. Adicionar dos 10 mL cocoamida y seguir agitando.
8. Dejar enfriar y agregar 0.2 g de sorbato de potasio.
9. Envasar en el despachador.

Proyecto de investigación:
"Jabón líquido de agar-agar y cocoamida"

Encuesta de satisfacción al cliente

- 1) ¿Cuántas ocasiones al día utilizó el jabón?
- 2) ¿Durante cuántos días usó el jabón?
- 3) ¿Qué tan satisfecho está con el uso de nuestro producto?
 - a) 0-25 %
 - b) 26-50 %
 - c) 51- 75 %
 - d) 76- 100 %
- 4) ¿Cuáles propiedades de los jabones para manos valora más?
- 5) De las marcas comerciales de jabones ¿cuáles piensa son los tres principales motivos para utilizarlos con regularidad?
- 6) ¿Qué fragancias son de su preferencia para los jabones artesanales?
- 7) ¿Le interesa cuidar al medio ambiente usando sustancias biodegradables en su jabón para manos?
- 8) ¿Desea realizar algún comentario sobre nuestro jabón líquido?

¡Gracias por su apoyo!

REDISEÑO EN LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE (SEDUMA) TAMAULIPAS.

Elsa Leticia Ortiz Alanís ⁵

Lidia Rangel Blanco ⁶

Miguel Ángel Reyna Castillo⁷

Resumen

El éxito de una administración pública es multifactorial, pero su buena gestión depende primeramente de un buen diseño orgánico en sus instituciones. El creciente reconocimiento del papel de las instituciones en la vida social implica advertir que gran parte de la interacción y de la actividad humana está constituida en términos de reglas explícitas o implícitas. Desde el Informe Nuestro Futuro común en 1989, las preocupaciones ambientales son una tendencia global alcanzando los tres niveles de gobierno, nacional, estatal y municipal, los cuales han buscado que en la aplicación de las políticas públicas se dé la transversalidad, con la intención de aproximarse a un desarrollo sustentable. En Tamaulipas la institución del gobierno estatal que tiene a su cargo la relación de los ciudadanos con el Medioambiente es la Secretaría de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente (SEDUMA). La cual, de acuerdo con los lineamientos de las principales teorías, muestran que su estructura orgánica presenta deficiencias. El objetivo principal de este trabajo es proponer un rediseño en el Estatuto Orgánico de dicha institución, a partir de un análisis comparativo con otros Estados. El método empleado es analítico documental, a partir de la revisión de la estructura institucional de la SEDUMA, Tamaulipas y en contraste con la literatura para finalmente proponer un nuevo diseño institucional para la institución pública.

Palabras clave: Rediseño institucional; Secretaría de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente (SEDUMA); Tamaulipas.

⁵ Universidad Autónoma de Tamaulipas, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales (FADYCS). Mail: elsa.ortiz.alanis10@gmail.com.

⁶ Universidad Autónoma de Tamaulipas, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales (FADYCS). Mail: lrangel@uat.edu.mx.

⁷ Universidad Autónoma de Tamaulipas, Facultad de Comercio y Administración de Tampico (FCAT). Mail: mreyna@docentes.uat.edu.mx.

Abstract

The success of a public administration is multifactorial, but its good management depends firstly on a good organic design in its institutions. The growing recognition of the role of institutions in social life implies noticing that a large part of the interaction and of the human activity is constituted in terms of explicit or implicit rules. Since the Report Our Common Future in 1989, the environmental concerns are a global trend reaching the three levels of government, national, state and municipal, which have searched that in the application of the public policies the transversality is given, with the intention of approach to a sustainable development. In Tamaulipas, the institution of the state government who has at its expense the relationship of citizens with the environment is the Secretariat of Urban Development and Environment (SEDUMA). Which, according to the guidelines of the main theories, show that their organic structure presents deficiencies. The main objective of this work is to propose a redesign in the Organic Statute of said institution, starting from a comparative analysis with other States. The method used is documentary analytic, starting from the review of the institutional structure of SEDUMA, Tamaulipas and in contrast with the literature to finally propose a new institutional design for the public institution.

Keywords: Institutional redesign; Secretariat of Urban Development and Environment (SEDUMA); Tamaulipas.

INTRODUCCIÓN

Las instituciones son el tipo de estructuras que más importan en la esfera social: ellas constituyen el tejido de la vida social. Sin duda, el creciente reconocimiento del papel de las instituciones en la vida social implica advertir que gran parte de la interacción y de la actividad humana está constituida en términos de reglas explícitas o implícitas. Aunque, sin violentar mucho la literatura relevante, podemos definir las instituciones como sistemas de reglas sociales instauradas y extendidas que estructuran las interacciones sociales. El idioma, el dinero, la ley, los sistemas de pesos y medidas, los modales en la mesa, las empresas (y otras organizaciones) son todas instituciones (Hodgson, 2011). Rocha menciona, que las instituciones públicas son “aquellos núcleos de preceptos jurídicos que regulan relaciones de igual naturaleza, encarnados en ór-

ganos constitucionales y de contenido público, y cuya eficacia en su aplicación incide en la población de un Estado” (2015, p. 282).

Por otro lado, una parte importante de las instituciones públicas es la organización de la administración pública, que comprende el conjunto de procesos referidos a las acciones del estado, tanto económicas, sociales y políticas involucradas en la actuación del gobierno, ya que el sector público requiere organizarse de acuerdo con el cumplimiento eficiente y eficaz de sus objetivos y funciones. Ello requiere una organización de estructuras y procedimientos de acuerdo con las atribuciones y facultades establecidas en su marco legal. En efecto, la organización del sector público tiene como finalidad establecer mecanismos de coordinación entre las entidades públicas que permitan una acción conjunta del sector público concertada y coherente, evitando duplicidades, contradicciones y desarticulaciones.

Aunado a lo anterior, Mintzberg menciona que:

Existe una forma correcta y otra incorrecta de diseñar una organización. Sin embargo, el gran número de fracasos hace evidente que las organizaciones difieren en que, por ejemplo, los sistemas de planeación a largo plazo o los programas de desarrollo organizacional son buenos para algunas compañías, pero no para otras. Por consiguiente, la teoría administrativa reciente ha variado del enfoque de “una mejor forma” hacia el enfoque de “todo depende de”, formalmente conocido como la “teoría de contingencia”. La estructura debe reflejar la situación de la organización, esto es, su edad, tamaño, el tipo de sistema de producción, y el grado de complejidad y dinamismo de su medio ambiente (1984, p.1).

En efecto los artículos 115, 117, 118, 124 de la constitución política de los Estados Unidos mexicanos instituye que la administración pública debe guiarse por los criterios modernos de organización de toda administración pública que son: eficiencia, jerarquía, descentralización y coordinación (Rionda, 2010).

En este contexto y de manera muy específica la Estructura Orgánica de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente (SEDUMA) en Tamaulipas, no cuenta con un buen diseño en comparación con el de otros Estados, como lo son Sonora y Tabasco. Sin dejar de reconocer que el portal presenta una distribución adecuada en su organigrama, sin embargo, el problema radica en poca e ineficiente información en cada uno de los rubros que se exhibe en el portal principal de la SEDUMA. En este sentido, el objetivo del presente trabajo es proponer un rediseño en el Estatuto Orgánico de esta institución, además de conocer los estatutos generales, comparar el Estatuto Orgánico de Tamaulipas con el de otros Estados y estudiar las fallas en su Estructura Orgánica. Con la finalidad, de analizar la información necesaria y oportuna que apoye al funcionamiento de la institución en la toma de decisiones de políticas pública a largo plazo e impacte en un nuevo diseño institucional.

METODOLOGÍA

El método fue analítico documental, a partir de la revisión de la literatura y el análisis de la estructura institucional de la SEDUMA, Tamaulipas y en contraste con la estructura orgánica de la institución responsable del medio ambiente en Tabasco y Sonora. Finalmente se propone un rediseño institucional para la institución pública SEDUMA TAMAULIPAS.

PROPUESTA DEL REDISEÑO DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA

El presente documento, propone principalmente, el rediseño del manuscrito de la Estructura Orgánica, aunado a esto, es necesaria la recopilación de información de los principales puntos que requiere una estructura orgánica, para así, obtener un documento más claro y preciso, pues el escrito actual de la SEDUMA, se encuentra en distintos archivos, lo que lo hace complicado. La constitución elemental de una institución pública implica cuatro elementos fundamentales: mar-

▲ co jurídico, manual de la organización, organigrama y un manual de puestos y funciones.

Tabla 1. Soporte legal de la SEDUMA, Tamaulipas.

Marco jurídico.

El órgano de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente (SEDUMA) Tamaulipas, tiene como fundamento en el Carta Magna Mexicana y ahí depende de un conjunto de normativas estatales que la soportan (Tabla 1).

Marco jurídico	Alcance
* Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Federal
* Constitución Política del Estado de Tamaulipas.	Estatal
* Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Tamaulipas.	
* Ley para el Desarrollo Urbano del Estado de Tamaulipas	
* Ley del Patrimonio Histórico y Cultura del Estado.	
* Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tamaulipas.	
* Ley de Aguas del Estado de Tamaulipas.	
* Ley Estatal de Planeación.	
* Ley de Desarrollo Forestal Sustentable para el Estado de Tamaulipas.	
* Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Tamaulipas.	
* Ley de Vivienda para el Estado de Tamaulipas.	
* Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente.	
* Ley General para la Prevención y Gestión Integral de los Residuos.	
* Ley General de Desarrollo Forestal Sustentable.	
* Ley General de Cambio Climático.	
* Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.	
* Ley General de Asentamientos Humanos, Ordenamiento Territorial y Desarrollo Urbano.	
* Código para el Desarrollo Sustentable del Estado de Tamaulipas.	
* Reglamento de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente.	
* Reglamento de Evaluación de Impacto Ambiental para el Estado de Tamaulipas.	
* Reglamento de Prevención y Control de la Contaminación de la Atmósfera Generada por Fuentes Fijas, Semifijas y Estacionarias para el Estado de Tamaulipas.	
* Reglamento de Prevención y Gestión Integral de los Residuos de Manejo Especial para el Estado de Tamaulipas.	
* Reglamento Áreas Naturales Protegidas	
* Reglamento de la Comisión Intersecretarial de Cambio Climático	
* Reglamento de la Ley de Desarrollo Forestal Sustentable	
* Reglamento de Ordenamiento Ecológico Regional para el Estado de Tamaulipas.	
* Ley de Cambio Climático para el Estado de Tamaulipas	
* Ley del Sistema Estatal Anticorrupción de Tamaulipas	
* Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Tamaulipas	

Basada en Gobierno de Tamaulipas (s.f.)

Como afirma Ramírez

“Los órganos públicos que ejercen una función primordial del Estado, emanan de los textos constitucionales y tienen relaciones de coordinación con los demás poderes tradicionales u órganos. El simple hecho de que un órgano haya sido creado por mandato del constituyente, no resulta suficiente pues en diversas constituciones hay órganos del Estado a los que sólo se hace referencia y, otros, cuyas funciones son detalladas” (2005, p. 7). Así mismo Calderón y Valentín (2015), sostienen que las instituciones públicas deben estar establecidas y configuradas directamente en la Constitución, con lo cual tienen independencia jurídica de los poderes clásicos del Estado, lo que se traduce en autonomía orgánica y funcional.

Manual de la organización

En la Sección XIII De la Secretaría de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente en el artículo 36 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Tamaulipas (Gobierno del Estado de Tamaulipas, 2016) menciona lo siguiente:

ARTÍCULO 36. A la Secretaría de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente, además de las atribuciones que le asignan las disposiciones legales vigentes, le corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- I. Formular y conducir la política general de asentamientos humanos, medio ambiente.
- II. Aplicar las disposiciones legales y administrativas estatales.
- III. Procurar la integración de los asentamientos humanos irregulares
- VI. Proponer normas y lineamientos en material de financiamiento privado.
- VII. Promover y apoyar, mecanismos de financiamiento para el desarrollo urbano.

VIII. Ejecutar o coordinar, en su caso, las acciones concertadas por el Ejecutivo.

IX. Proponer y ejecutar el Programa Estatal de Desarrollo Sustentable;

X. Aplicar y vigilar el cumplimiento de los instrumentos y programas.

XI. Convenir con los niveles de gobierno acciones para el desarrollo sustentable.

XII. Proponer, ejecutar y vigilar el desarrollo y cumplimiento de planes y programas.

XIII. Adoptar las medidas cuando haya peligro de daño grave al medio ambiente.

XIV. Normar y supervisar, la gestión integral de los residuos sólidos urbanos.

XV. Con los Municipios prevención y restricción a la contaminación visual y auditiva.

XVI. Promover acciones de protección de los recursos forestales en el Estado.

XVII. Proponer al Ejecutivo la declaración de las áreas naturales protegidas estatales.

XVIII. Administrar, vigilar y controlar las áreas naturales protegidas.

XIX. Crear Fideicomisos para la Administración de las Áreas Naturales Protegidas.

XX. Promover el uso de energías, tecnologías y combustibles alternativos.

XXI. Evaluar y, en su caso, autorizar o negar manifestaciones de impacto ambiental.

XXII. Difundir los programas y estrategias para el equilibrio ecológico.

XXIII. Promover y fomentar las investigaciones sobre el desarrollo sustentable.

XXIV. Mantener actualizado el inventario de los recursos naturales en el Estado;

XXV. Formular los lineamientos para estudios que mi-

dan el daño ambiental.

XXVI. Ejercer acciones de inspección y vigilancia.

XXVII. Iniciar las acciones ante violaciones en la legislación administrativa o penal.

XXVIII. Fomento para el cumplimiento voluntaria de la normatividad ambiental.

XXIX. Prevenir y controlar la contaminación de la atmósfera.

XXX. Desarrollar las facultades en materia ambiental que con motivo de los Acuerdos.

XXXI. Participar, de manera coordinada con la Secretaría de Obras Públicas.

XXXII. Administrar el cobro y pago de servicios ambientales.

XXXIII. Promover la participación del Estado en programas.

XXXIV. Instrumentar y propiciar la participación ciudadana.

XXXV. Elaborar y publicar lineamientos, guías, normas ambientales, estatales.

XXXVI. Formular, ejecutar, evaluar, vigilar y modificar los programas Federales.

XXXVII. Aplicar las sanciones por violaciones ambientales.

XXXVIII. Recibir, investigar y atender denuncias por la inobservancia ambiental.

XXXIX. Coordinar la política estatal sobre cambio climático.

XL. Expedir y suscribir escrituras y títulos de propiedad.

XLI. Formular, coordinar, promover y ejecutar los programas de vivienda de bajo costo.

XLII. Fomentar, la organización de sociedades cooperativas de vivienda.

XLIII. Establecer los lineamientos urbanísticos.

XLIV. Elaborar los programas de servicios públicos del Gobierno Estatal.

XLV. Apoyar a los Ayuntamientos para desarrollo urbano, agua potable y alcantarillado.

XLVI. Otorgamiento de permisos para la prestación de servicios de autotransporte.

XLVII. Planear, programar y ejecutar, por conducto de la Comisión Estatal del Agua.

XLVIII. Instrumentar, Entidades Federativas y municipales en materia de agua.

XLIX. Formular la adopción de medidas para la optimización del recurso del agua.

L. Participar en los consejos u organismos de cuenca de los que forma parte el Estado.

LI. Coadyuvar con los Ayuntamientos en obras de ornato y alumbrado público.

LII. Vigilar inmuebles que pudieran tener valor cívico, arquitectónico o histórico.

LIII. Elaborar y mantener actualizado el inventario del patrimonio histórico-cultural.

LIV. Coordinar las actividades de la Comisión Estatal de Áreas Naturales Protegidas.

LV. El desarrollo urbano con criterios uniformes respecto de la planeación y control.

LVI. La distribución de la población y la ordenación territorial de los centros de población.

LVII. Promover programas de vivienda y de desarrollo urbano y metropolitano.

LVIII. Fomentar sociedades cooperativas de vivienda y materiales de construcción.

LIX. Promover, apoyar y evaluar financiamiento para el desarrollo regional y urbano.

LX. Facilitar las acciones de los entes públicos responsables de la planeación urbana.

LXI. Proyectar y coordinar a los gobiernos municipales

la planeación regional.

LXII. Elaborar los programas regionales de los gobiernos municipales.

LXIII. La construcción de obras de infraestructura regional y urbano municipal.

LXIV. Planear, proponer y elaborar programas urbanos para el balance urbano y rural.

LXV. Diseñar modelos de planeación urbana logística metropolitana.

LXVI. Convenir en materia de Desarrollo urbano con los municipios involucrados.

LXVII. Las demás que le señalen las leyes, reglamentos y otras disposiciones jurídicas.

Para North (1990) las instituciones son las reglas del juego en una sociedad o, fundamentalmente, son las restricciones humanamente entendidas que dan forma a las interacciones humanas y que en consecuencia estructuran los incentivos en el intercambio humano, ya sea político, social o económico. Las instituciones son el conjunto de reglas del juego político que se relacionan con las formas de interacción de los actores y de las organizaciones que integran un sistema político, por lo que el cambio organizacional está relacionado con el cambio de dichas reglas de juego que condicionan las formas de acceso al poder y las relaciones de los ciudadanos con los gobernantes (Hernández, 2005).

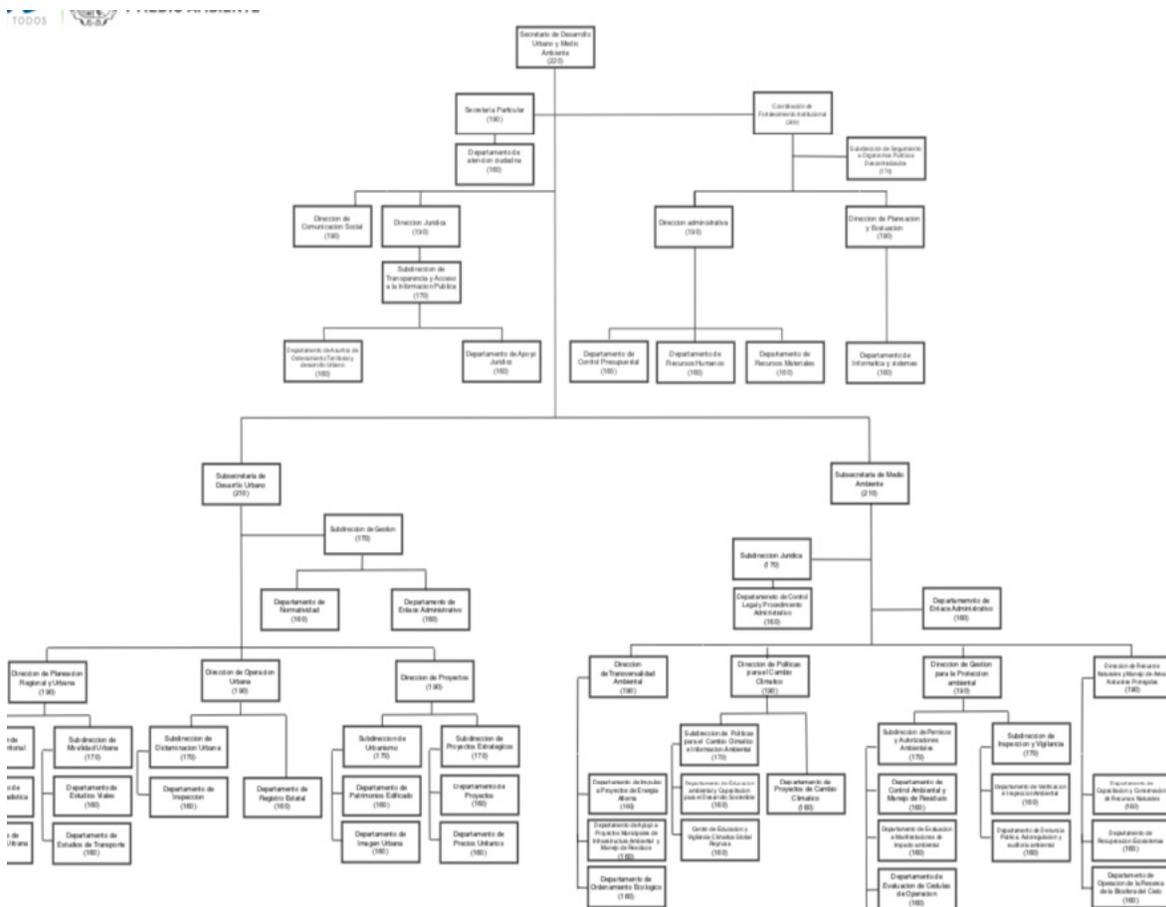


Figura 1 Estructura orgánica, SEDUMA, Tamaulipas.

Tomado de Gobierno del Estado de Tamaulipas (s.f.).

La eficiencia de las instituciones no depende sólo de su estructura sino de su desempeño organizacional. Sin

200 ▲ embargo, la organización de su estructura es punto de partida indispensable de una institución. La SEDUMA ▼ Tamaulipas presenta una estructura orgánica (Figura 1) establecida y se han propuesto la descripción de puestos de cada comisión.

IMPLICACIONES EN LA POLÍTICAS PÚBLICAS Y EN LA SOCIEDAD

A pesar de que en Tamaulipas, existen instituciones para el cuidado del medio ambiente y para el desarrollo sustentable, los gobiernos locales no han diseñado correctamente su estrategia de desarrollo o se han quedado al margen, “administrando” sin un proyecto congruente, debido especialmente a la falta de capacidad técnica o financiera, y a la organización de los recursos humanos empleados en las instituciones. Asimismo, la ausencia de planificación con visión de largo plazo y las soluciones fragmentadas, parciales y oportunistas, han llevado a un tipo de ciudad en la que no sólo se es excluido por razones de pobreza, sino de muchos ámbitos, cultural, político, social, ambiental. Algunas ciudades han conseguido un punto de ingobernabilidad con el constante deterioro en la calidad de vida, que muchas veces ni siquiera está presente en la agenda política como objetivo de las transformaciones que impulsan (Lezama y Domínguez, 2006). Finalmente, es sumamente importante afianzar los esfuerzos para ejercer acciones dirigidas al mejoramiento, conservación y defensa del ambiente y de los recursos naturales como estrategia primordial para el sostenimiento a largo plazo de la vida humana y del mejoramiento de su calidad (Sandía, 2009).

DISCUSIÓN

Rodríguez (2011), considera a la cultura organizacional desde una nueva óptica institucional lo cual le permite a la gerencia entender y mejorar las organizaciones y las instituciones; para lograr tales fines explica la autora, es necesario que la organización exija los

siguientes aspectos:

- Un trabajador con el conocimiento para desarrollar y alcanzar los objetivos de la institución.
- Un proceso flexible ante los cambios introducidos por la institución.
- Una estructura plana, ágil, reducida a la mínima expresión de los objetivos organizacionales.
- Un sistema de trabajo participativo en las acciones de la institución.

Se considera además necesario que los trabajadores conozcan los objetivos, que implican las funciones de su puesto.

En este contexto, se considera que la normativa ambiental exige instituciones competentes, con recursos humanos y operativos bien capacitados, con financiamiento y equipos adecuados; con capacidad de fiscalizar, monitorear y sancionar a quienes no la cumplen, de otra manera leyes y reglamentos se convierten en letra muerta.

En Tamaulipas, la institucionalidad ambiental es aún muy precaria y muy plástica dado que se están creando servicios públicos nuevos, sean estos ministerios, comisiones o departamentos. En general, las atribuciones ambientales se están concentrando en instituciones específicas y también se están descentralizando. Por otra parte, en la región existe la necesidad de desarrollar instituciones ambientales modernas, eficaces, con respaldo político, con poder sancionador y con presupuesto (Duran, s.f). Sin duda, en esta instancia se puede observar la creación de nuevos departamentos, pero amargamente, no existe la información completa, por lo que es necesario tener toda la información requerida, antes de colocarla en algún documento oficial

En materia de control de residuos domésticos, por ejemplo, las instituciones existen en las municipalidades, pero no hay fiscalización de las condiciones sanitarias y ambientales de los propios depósitos de la basura domiciliaria urbana. Por otra parte, existe gran cantidad de vertederos clandestinos sin control. Y en

materia de residuos industriales o no hay normativa, o ella es muy precaria o no se fiscaliza adecuadamente. En las grandes ciudades se monitorea la calidad del aire, pero poco se sabe de la calidad de las aguas y de los suelos contaminados. De acuerdo a lo establecido anteriormente, es necesario analizar los Estatutos Generales de algunas Instituciones de Secretarías de Medio Ambiente y Desarrollo Sustentable, para hacer mejoras a la SEDUMA de Tamaulipas, desde su Estructura Orgánica hasta su Manual de Políticas y Procedimientos.

CONCLUSIONES

Definitivamente, las Instituciones públicas simbolizan un complejo entretejido socio-político que se expresa en razón de las tradiciones, costumbres, valores, reglas, acuerdos y símbolos, asimilados por el conjunto social, representado por un orden normativo que avala su cumplimiento y respeto (Rocha, 2015), las cuales debemos entender como un conjunto de reglas del juego político que se relacionan con las formas de interacción de los actores y de las organizaciones que completan un sistema político, por lo que el cambio organizacional está relacionado con el cambio de dichas reglas de juego que determinan las formas de acceso al poder y las relaciones de los ciudadanos con los gobernantes (Vargas, 2005).

El Estado de Tamaulipas tuvo recientemente una reestructuración en su organigrama, debido a que las elecciones de gobernador favorecieron a una organización política distinta a la que habitualmente había gobernado, dicha reestructuración mejora considerablemente el tratamiento que propone para la regulación territorial y medioambiental y es mucho más compleja, ya que algunos departamentos de la administración pasada desaparecieron, cambiaron de nombre, o bien, los fusionaron con otros, y los hicieron más generales, sin embargo, no existe un documento donde contenga toda la información necesaria de una Estructura Orgánica, ni de todas las funciones, aunque, aún el Reglamento Interior y el Manual de Organización, están en actualización, se precisa que todos los departamentos

que conforman la SEDUMA cuenten con la descripción de sus funciones, se lograría un análisis más profundo de todos los departamentos para hacer posible una evaluación adecuada. No es comprensible que cada período transexenal el orden político tenga que cambiar, como si con ello cambiara la sociedad misma.

La cultura organizacional, es la médula de la institución y está presente en todas las funciones y acciones que realizan sus miembros, además puede manifestarse a través de conductas significativas de los miembros de las organizaciones, las cuales facilitan el comportamiento en la misma (Gelanzé, 2014).

REFERENCIAS

- Calderón F., V. U., & Valentín, F. (2015). Órganos constitucionales autónomos. *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, 29.
- Duran de la F., H. (s.f). Políticas ambientales y desarrollo sustentable. Recuperado de <https://www.cepal.org/publicaciones/xml/6/4496/duran.htm>
- Gelanzé S. F. (2014). La Cultura organizacional en la administración pública. Una mirada teórica a la eficiencia en la gestión. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc37/art13.pdf>.
- Gobierno de Villahermosa (2017). Manual de Organización de la Dirección y Protección Ambiental y Desarrollo Sustentable. Recuperado de https://transparencia.villahermosa.gob.mx/images/Documentos_transparencia/articulo-10-fraccion-i/inciso-c/ano-2017-2/manual_organizacion_ambiental_1er_17.pdf
- Gobierno del Estado de Tamaulipas (2016). Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Tamaulipas. Recuperado de http://po.tamaulipas.gob.mx/wp-content/uploads/2016/10/Ley_Organica-2016.pdf

▲ Gobierno del Estado de Tamaulipas (s.f). Secretaría de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente. Recuperado de <http://transparencia.tamaulipas.gob.mx/informacion-publica/por-fraccion/secretaria-de-desarrollo-urbano-y-medio-ambiente/>.

Hernández, J. G. V. (2005). Análisis de fundamentos de la teoría institucional.

Hodgson, G. M. (2011). ¿Qué son las instituciones? Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n8/n8a02.pdf>

Lezama, J. y Domínguez, J. (2006). Medio ambiente y sustentabilidad urbana. Papeles de Población. ISSN 1405-7425. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11204906>

Mintzberg, H. (1984). La estructuración de las organizaciones. Recuperado de <http://andrader0.tripod.com/docs/paradigmas/estructuradelas-orgs.pdf>

North, D.D. (1991), *Institutions. Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge, Cambridge University Press.

Ramírez, I. M. (2005). Los órganos constitucionales autónomos en el ordenamiento jurídico mexicano. Porrúa. p. 7.

Rionda R., J.I.(2010) Lo público en México. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/817/LA%20ORGANIZACION%20DE%20LO%20PUBLICO.htm>

Rocha O., Ma., D. (2015). Reforma de las Instituciones Públicas en México. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1594/15.pdf>

Sandia R., L. (2009). El ambiente y el desarrollo sustentable en la ciudad latinoamericana. ISSN 0121-3261. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26816278003>

Secretaría General del Gobierno (2017). Sumario. Recuperado de <http://transparencia.tamaulipas.gob.mx/wp-content/uploads/2017/08/>

SEDUMA-ACUERDO-DE-ESTRUCTURA-02.08.17-POE-92.pdf.

Vargas H., J. G. (2005). Análisis de fundamentos de la teoría institucional. Recuperado de <http://www.ru.tic.unam.mx/bitstream/handle/123456789/960/373.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES FÍSICAS Y CULTURALES UT-THLON, FOMENTA EL TRABAJO EN EQUIPO EN ESTUDIANTES DE TSU EN QUÍMICA.

Ponencia 7:

Concepción León Reséndiz, Marina Zavala López, Ma. Gabriela Pérez Cervantes

cleon@utaltamira.edu.mx, mzavala@utaltamira.edu.mx, mperez@utaltamira.edu.mx

833 403 10 44, 833 850 25 01, 833 263 18 13

Mesa 6: Participación Activa

Palabras clave: Participación activa del alumno, trabajo en equipo, liderazgo, actividades físicas y culturales.

Se percibe en el alumno universitario la necesidad de llevar a cabo trabajos en equipo con sus compañeros de clase y con otros grupos de la misma carrera, es importante que el estudiante desarrolle su creatividad desde la generación de ideas, el desarrollo de actividades, hasta la realización de proyectos. Además, los jóvenes estudiantes están próximos a egresar como técnicos superiores universitarios lo cual concluye con las prácticas profesionales en empresas que necesitan de que su personal trabaje en equipo. Se pretende que, durante el proceso de realización de actividades físicas y culturales, desarrolle sus habilidades de comunicación, disciplina, así como buscar estrategias para resolver problemas, manejar conflictos, tomar decisiones, y con ello mejorar su habilidad de trabajo en equipo. ¿Qué actividades hacer? Hay un impacto positivo al realizar algún deporte por jóvenes universitarios, ya que entre los beneficios es mejorar la autoestima y su rendimiento académico. Además, su capacidad para establecer redes sociales estables. De hecho, la primera concepción del deporte universitario es la de servir de complemento y de actividad lúdica entre la comunidad universitaria. (Guardia Olmos,

2004) Es por ello que se propone que el alumno participe de forma activa, que asuma responsabilidad en cada una de las tareas asignadas y sobre todo el compromiso con sus compañeros y consigo mismo.

THE ORGANIZATION OF SPORTS AND CULTURAL ACTIVITIES UT-THLON, PROMOTES TEAMWORK IN COLLEGE STUDENTS

Keywords: Active participation of the student, teamwork, leadership, sports and cultural activities.

It is perceived in the college student the need to perform teamwork with classmates and other groups of the same career, it is important that the student develops creativity from the generation of ideas, the development of activities, until doing projects. Besides that, the young students are close to graduate as college superior technicians which concludes with professional practices in enterprises, that teamwork is an indeed need. It is intended that, during the process of doing physical and cultural activities, that the student develops communication abilities, discipline, such as looking for strategies to solve problems, handle conflicts, take decisions, and with that improve the abilities of teamwork. Which activities to do? There is a positive impact when young students do a sport, some of the benefits are improve self esteem and the academic performance. Besides that, the capacity to stablish stable social networks. In fact, the first conception of a college sport is to serve as complement and ludic activity among the college community. (Guardia Olmos, 2004) That is why, it is proposed that the student participates in active form, that assumes responsibility in each one of the assigned tasks and especially the commitment of partners and with him or herself.

Descripción del problema

Se observa que al alumno universitario se dificulta realizar trabajo en equipo con sus compañeros de clase, para la elaboración de proyectos donde es

204 ▲ importante la comunicación y asumir responsabilidades de cada uno. Además, que el alumno se motive a realizar las diferentes actividades. Para el profesor en ocasiones significa asignar una evaluación objetiva para cada uno de los alumnos, si debe dar la misma a todo el equipo o bien hacer una evaluación individual.

Debido a la falta de interés en el alumno universitario, el profesor percibe la apatía del alumno, la falta de atención en clase y en las actividades dentro del aula, que puede llegar a la reprobación o deserción escolar. Angel Fidalgo (2011) propone que: ¿es viable aplicar actividades donde el alumno se implique en los procesos de aprendizaje?

Objetivos

Evaluar como la participación activa del alumno de Técnico Superior Universitario en Química fomenta el trabajo en equipo en la organización de actividades físicas y culturales.

Bases teóricas

Participación activa del alumno

Toda acción diseñada para que el alumno participe de forma activa en el proceso de aprendizaje debe ir acompañada de una acción diseñada para que el profesor se adapte al alumno y a la actividad del alumno. Así pues, si hay trabajo en grupo, el profesorado debe participar en el propio equipo de trabajo; si el alumno hace un proyecto, el profesor debe participar en el análisis, diseño y desarrollo del proyecto; si se utilizan redes sociales, debemos formar parte de ellas. (Fidalgo, 2011)

Actividades deportivas y culturales

El deporte y la actividad física en las universida-

des españolas.

Joan Guardia Olmos menciona en su trabajo *La actividad deportiva como instrumento y agente de formación académica en la educación superior universitaria* señala que:

Probablemente, la primera cuestión a desarrollar sea el análisis, aunque somero, de lo que representa actualmente la actividad física en las universidades españolas, Nos referimos, pues, al impacto que el deporte como tal tiene en la comunidad universitaria en extenso y en concreto entre los estudiantes universitarios. De hecho, la primera concepción del deporte universitario es la de servir de complemento y de actividad lúdica entre la comunidad universitaria. (Guardia Olmos, 2004)

Guardia Olmos señala que, en la práctica deportiva en la universidad, al margen de cifras, parece tener efectos beneficiosos en, como mínimo, cuatro áreas de interés:

- Mejora las estrategias de enfrentamiento de los estudiantes. De ahí que pueda ser una opción que considerar como mejora de rendimiento académico.
- Mejora la autoestima y el patrón cognitivo de autopercepción.
- Genera más recursos motivacionales.
- Mejora las capacidades de los deportistas en el establecimiento de redes sociales estables.

Solo por el fomento de cualquier de esas cuatro áreas de efectos, parece evidente la importancia de la práctica deportiva como tal en la vida universitaria. (Guardia Olmos, 2004)

Proceso de aprendizaje

En todo proceso de aprendizaje-enseñanza, además de los componentes personales (el docente y el o los discentes) están los componentes no personales, como el contenido de enseñanza, es decir, el objeto de conocimiento que se comparte con otros, así como el objetivo, el método, las estrategias, la evaluación y los recursos, mediante los cuales se facilitará la relación entre el que enseña y los que aprenden. (Ferrerio Gravié, 2006)

Definición de Aprendizaje: Aprender es adquirir conocimientos, no solo de tipo informativo y formativo a los alumnos. (Doménech Betoret, s/f)

Miriam Ponce señala en su texto *Como enseñar mejor* algunos principios básicos de la asesoría en el salón de clases relacionados con el aprendizaje, uno de ellos establece que la calidad del aprendizaje del estudiante está directamente relacionada con la calidad de la enseñanza. Por tanto, para mejorar el aprendizaje se debe mejorar la enseñanza. Además, que, para mejorar el aprendizaje, los estudiantes necesitan obtener una retroalimentación apropiada, temprana y constante; en este proceso empezarán a comprender, con la ayuda del docente y sus colegas, cómo lograr este objetivo. (Ponce, 2007)

Liderazgo de equipo

Gil, Alcover y Rico citan a Day, Gron y Salas, 2004, con respecto a que el liderazgo de equipo puede entenderse de dos formas diferentes: Como aquellos atributos (habilidades, conductas) que aportan los miembros al equipo (ej., carisma, integridad, proactividad) y que operan como insumos que influyen en los procesos y el rendimiento del equipo; y 2) como resultado de procesos de equipo (p. ej., el aprendizaje grupal), facilitando la adaptación y el rendimiento del equipo a través de las diferentes etapas de su desarrollo. Ambos

enfoques resultan esenciales para entender el liderazgo de equipo. (Gil, Alcover, Rico, & Sánchez-Manzanares, 2011)

El primer enfoque subraya la importancia del liderazgo funcional en los equipos, poniendo de manifiesto la contribución individual del líder sobre procesos y resultados conjuntos. No cabe duda de que muchos equipos poseen los conocimientos y habilidades necesarias para realizar bien su trabajo, no obstante, el líder a través de sus actuaciones (definir metas, organizar el equipo, motivar, dar apoyo, etc.) puede ayudar a conseguir las metas del equipo.

Se plantean diferentes competencias de liderazgo que influyen en el rendimiento del equipo a través de procesos grupales (cognitivos, motivacionales, afectivos y de coordinación. Zaccaro, Rittman y Marks en 2001 proponen para cada tipo de procesos las siguientes competencias de liderazgo: a) en los procesos cognitivos (modelos mentales compartidos, procesamiento de información colectiva y meta-cognición del equipo): dar sentido, identificar necesidades y requisitos de la tarea, planificar, promover meta-cognición, y desarrollar y motivar a los miembros del equipo; b) para los procesos motivacionales (cohesión y eficacia colectiva): planificar, establecer metas, coordinar, desarrollar y motivar a los miembros y dar retroalimentación; c) para los procesos afectivos (control de conflicto, normas grupales de control de emociones, contagio emocional y composición emocional del equipo): dar retroalimentación, seleccionar y desarrollar al personal, utilizar los recursos personales; y d) para el procesos de coordinación: alinear las capacidades de los miembros con sus roles, ofrecer estrategias claras, supervisar los cambios en el ambiente, dar retroalimentación y reorganizar. (Gil, Alcover, Rico, & Sánchez-Manzanares, 2011)

▼ La innovación educativa contempla diversos aspectos: tecnología, didáctica, pedagogía, procesos y personas. Una innovación educativa implica la implementación de **un cambio significativo** en el **proceso de enseñanza-aprendizaje**. (López & Heredia, 2017)

En las materias de Formación Sociocultural el contenido temático incluyen valores y actitudes del alumno, se divide en tres partes donde en la primera parte contiene aspectos culturales de México y en el mundo; en la segunda parte incluye temas de trabajo en equipo, liderazgo y negociación; y en la última parte contiene la formación en valores, generación de ideas y creatividad, es por ello que el proyecto que se lleva a cabo en esta última. Los elementos que los alumnos de Técnico Superior Universitario en Química de la Universidad Tecnológica de Altamira deberán aplicar en una organización en actividades que implican un trabajo en equipo con compañeros del mismo y de otros grupos.

Se elige un líder que represente a cada grupo para comunicar las ideas generadas, para la realización del proyecto cuyo objetivo es la organización de actividades físicas y académicas, donde todos y cada uno de los alumnos se ven involucrados directamente como equipos de trabajo.

Este proceso lleva una planeación de dos meses aproximadamente, con la participación de alumnos de los primeros cuatrimestres, además que se evalúa el proceso en sí mismo, así como la participación activa del alumno.

Metodología empleada

Para la organización de actividades deportivas y

académicas se contó con el apoyo de 107 alumnos que pertenecen a 5 grupos de las carreras de Técnico Superior Universitario en Química área Industrial y Prevención de la Corrosión, y tres profesoras de la misma carrera.

El objetivo al organizar este evento fue el desarrollo de habilidades de liderazgo y trabajo en equipo, que en acuerdo con los líderes de grupo se denominó UT-THLON.

Este evento se realizó en las instalaciones de la universidad en áreas verdes principalmente, durante el periodo enero-abril de 2018.

Los líderes de cada grupo tenían la tarea de que, en conjunto con sus respectivos grupos aportarán ideas creativas para el desarrollo de este proyecto, y se viera reflejado en un juego que incluye la realización de actividades físicas y contestar preguntas en aspectos culturales y académicos.

En la coordinación y supervisión de las diferentes actividades estuvieron a cargo de dos profesoras de los grupos, así como el apoyo de docentes de las mismas áreas quienes evaluaron cada uno de los juegos.

En la primera parte se solicitó a los grupos que de acuerdo con el juego o actividad asignadas realizarán por escrito la dinámica de cada juego, la logística, así como las preguntas y respuestas que complementarían dicha actividad.

En la segunda parte se realizaron ensayos de las dinámicas de juego, logística, reglas de juego, así como la ubicación geográfica del stand de cada grupo de trabajo.

Después del evento se aplicó un instrumento al total de la población, con 12 reactivos de opción múltiple en la escala de Likert que midió: teoría-práctica, comunicación y trabajo colaborativo.

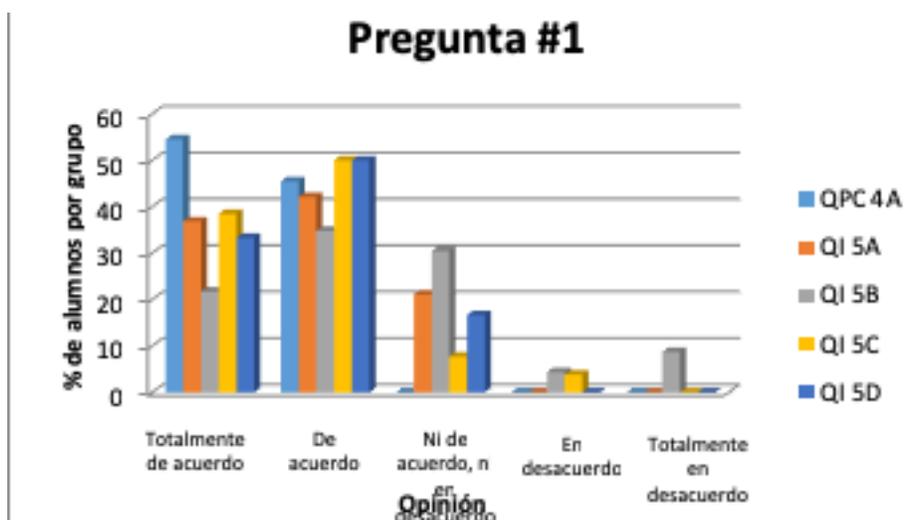
Resultados

La actividad representó un reto, les gustó, trabajo en equipo y liderazgo, estrategia para la resolución de problemas, manejo de conflictos y toma de decisiones, responsabilidad, disciplina y motivación, el líder organizó, motivó, apoyo y logró se consiguieran las metas, con el fin de retroalimentar sobre el resultado esperado.

A continuación se muestran los resultados obtenidos de las repuestas al instrumento de evaluación aplicado a los grupos organizadores.

Pregunta #1: Teoría-Práctica.

¿Consideras que el proyecto de la materia te ayudo a conectar los conceptos vistos en clase con la realidad de la empresa?

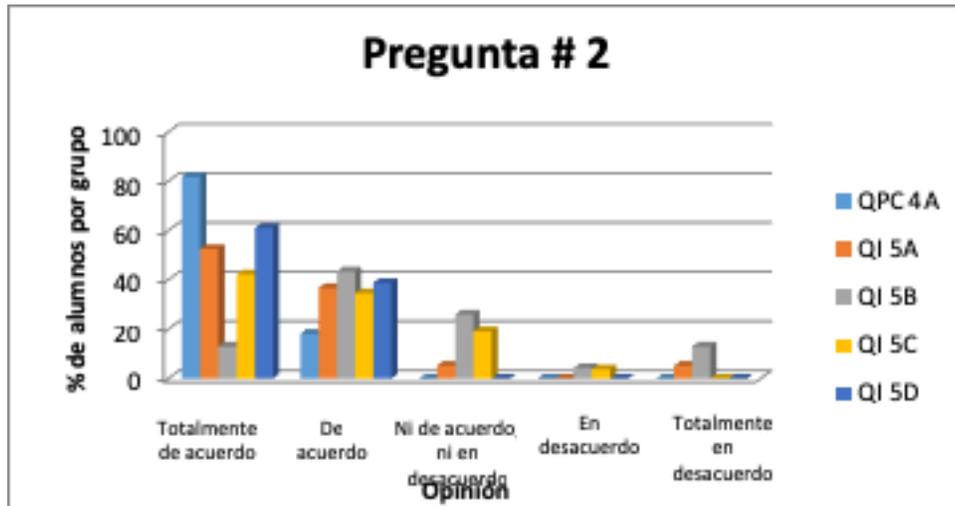


Gráfica 1: Resultados porcentuales de pregunta #1 en cada grupo

Como se puede observar en la gráfica el grupo de QPC 4A opinó estar totalmente de acuerdo en un 55%, siendo este el que tuvo el más alto porcentaje; mientras que la opinión de acuerdo, los valores más altos los tuvieron los grupos QI 5A (42%), QI 5B (35%) QI 5C y QI 5D (50% cada uno). De forma general se puede apreciar que los grupos organizadores consideran que el proyecto les ayudo a conectar los conceptos vistos en clase con la realidad de la empresa.

Pregunta #2: Comunicación y trabajo colaborativo.

Desde tu punto de vista, ¿el desarrollo del proyecto fomentó mayor comunicación y trabajo colaborativo con tu equipo?

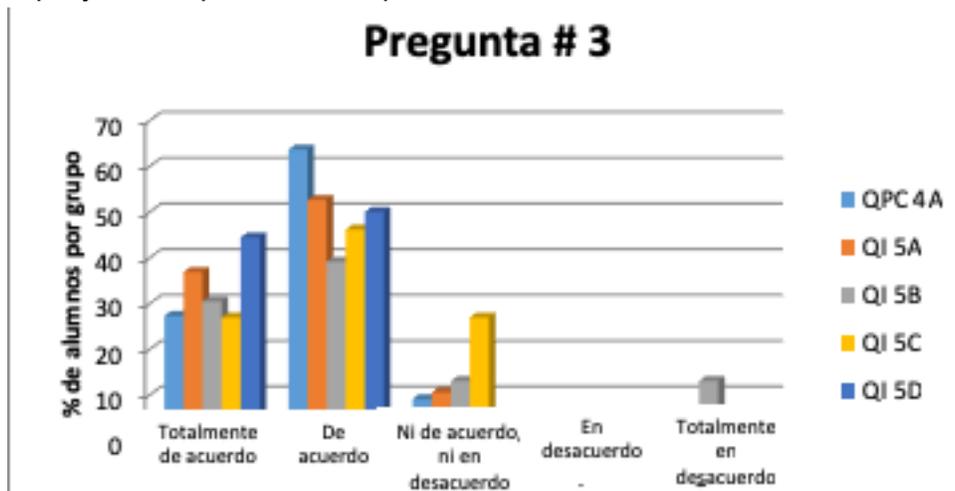


Gráfica 2: Resultados porcentuales de pregunta #2 en cada grupo

Como se pueden observar los resultados en la figura 2, los grupos QPC 4A, QI 5A, QI 5C y QI 5D, opinaron estar totalmente de acuerdo en que el proyecto les permitió fomentar el trabajo colaborativo, en un 82%, 53%, 42% y 61% respectivamente, mientras que el grupo QI 5B, opinó estar de acuerdo en un 43%.

Pregunta # 3: Si es un RETO

¿Consideras que el proyecto implicó un reto para ti?

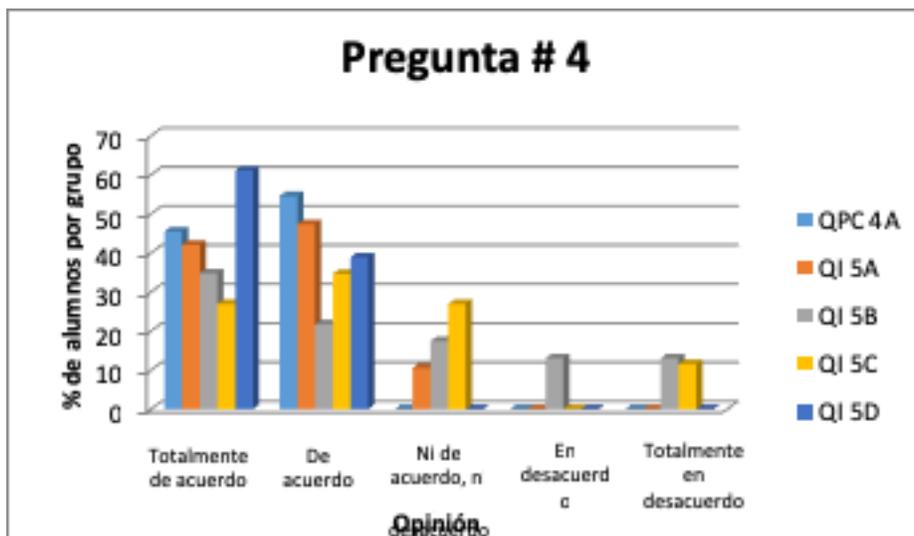


Gráfica 3: Resultados porcentuales de pregunta #3 en cada grupo

Como se pudo observar en la gráfica 3, todos los alumnos presentaron alto porcentaje en la respuesta “de acuerdo”, los porcentajes se mencionan a continuación, QPC4A con un 64%, QI5A con un 53%, QI5D con un 50%, QI5C con un 46% y QI5B con un 39%.

Pregunta #4: Si te gusto.

¿Te gustaría tener más proyectos de este tipo?



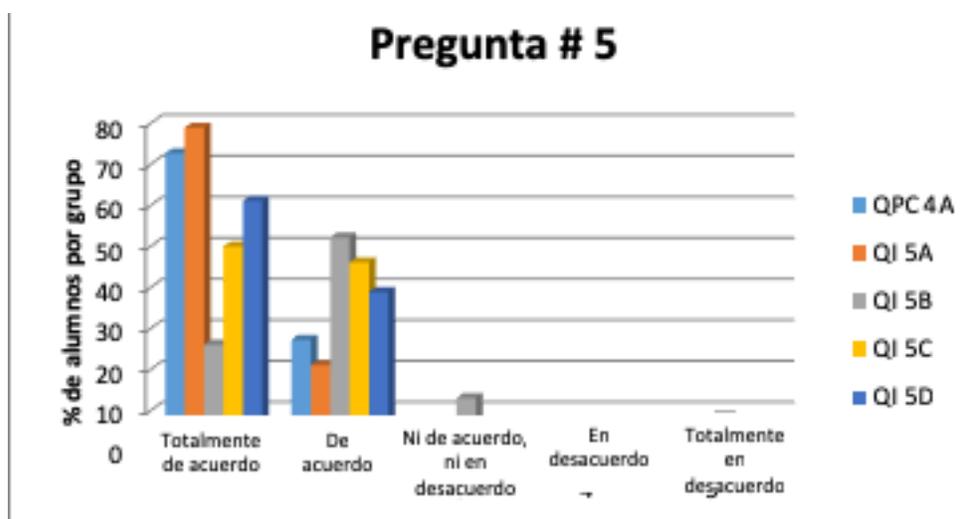
Gráfica 4: Resultados porcentuales de pregunta #4 en cada grupo

Con respecto a la pregunta si les gustaría tener mas proyectos de este tipo, las respuestas se obtuvieron en un 50% - 50% en las opciones “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”.

Pregunta # 5: Trabajo en equipo y liderazgo.

¿Este proyecto te permite integrar conocimientos previos de trabajo en equipo y liderazgo?

El 80% de los alumnos opinaron estar totalmente de acuerdo en que el proyecto les permitió integrar conocimientos previos de trabajo en equipo y liderazgo.

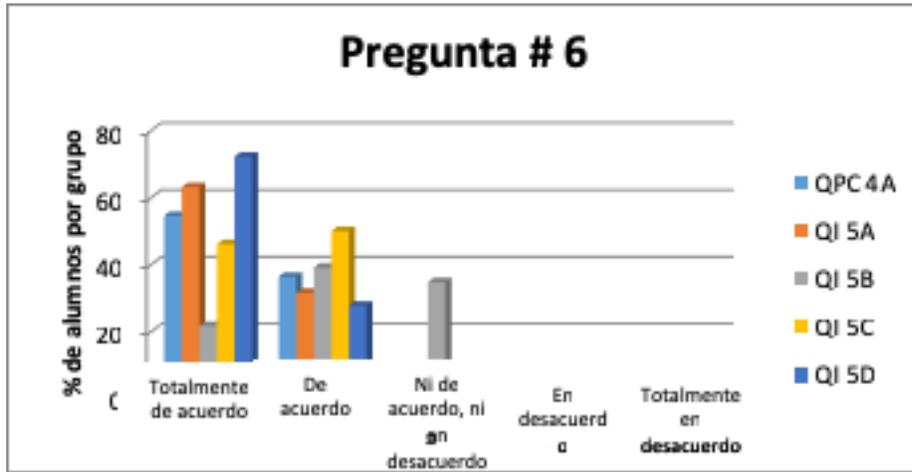


Gráfica 5: Resultados porcentuales de pregunta #5 en cada grupo

Pregunta #6: Estrategias en la resolución de problemas.

¿Este proyecto te permite encontrar estrategias para resolver problemas?

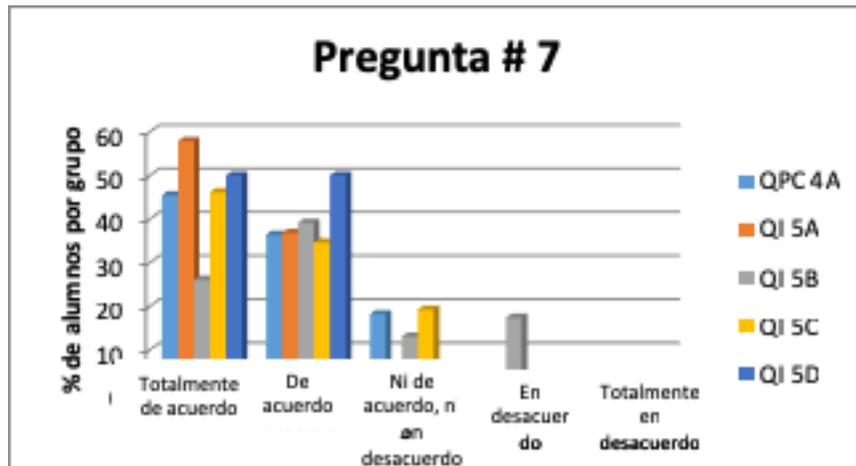
El 60% de los alumnos opinaron que la organización del proyecto les permitió buscar y aplicar estrategias para resolver problemas.



Gráfica 6: Resultados porcentuales de pregunta #6 en cada grupo

Pregunta #7: Manejo de conflictos y toma de decisiones.

¿Este proyecto te ayudo en el manejo de conflictos y toma de decisiones?



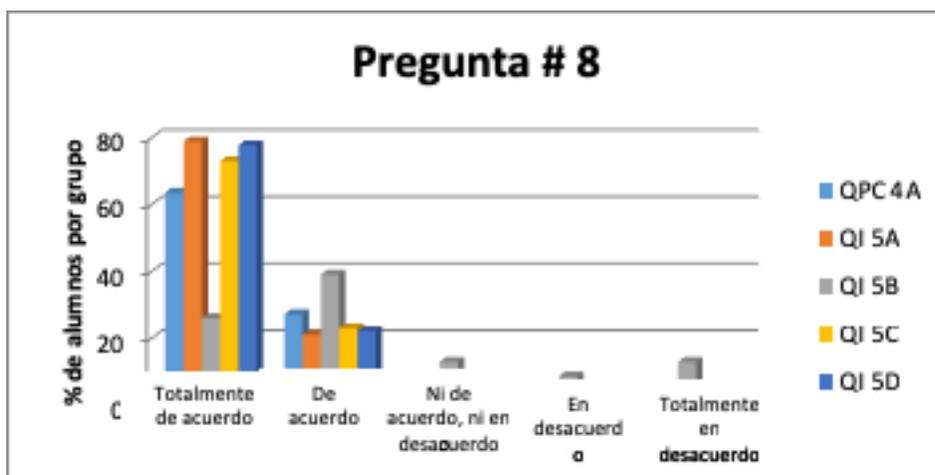
Gráfica 7: Resultados porcentuales de pregunta #7 en cada grupo

En la esta pregunta los grupos respondieron un 80% estuvieron “totalmente de acuerdo” en que el proyecto les ayudo en el manejo de conflictos y toma de decisiones.

Pregunta #8: Desempeño, disciplina y motivación.

¿Este proyecto te ayudó a ver la importancia de la responsabilidad, la disciplina y la motivación?

Las respuestas en relación a este reactivo en mayor porcentaje con un 80% respondieron estar “totalmente de acuerdo” en que este proyecto ayudó a ver la importancia de la responsabilidad, la disciplina y la motivación.

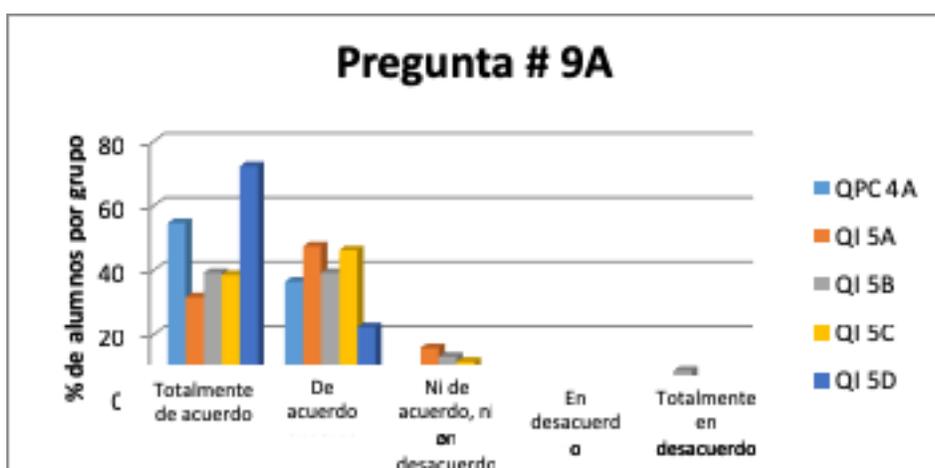


Gráfica 8: Resultados porcentuales de pregunta #8 en cada grupo

Pregunta #9a: Líder organizó equipo.

¿El líder grupal organizó al equipo?

Las respuestas con mayor porcentaje en este reactivo fueron en un 60% “totalmente de acuerdo”, mientras que el 40% opinaron estar “de acuerdo” en que el líder grupal organizó al equipo.

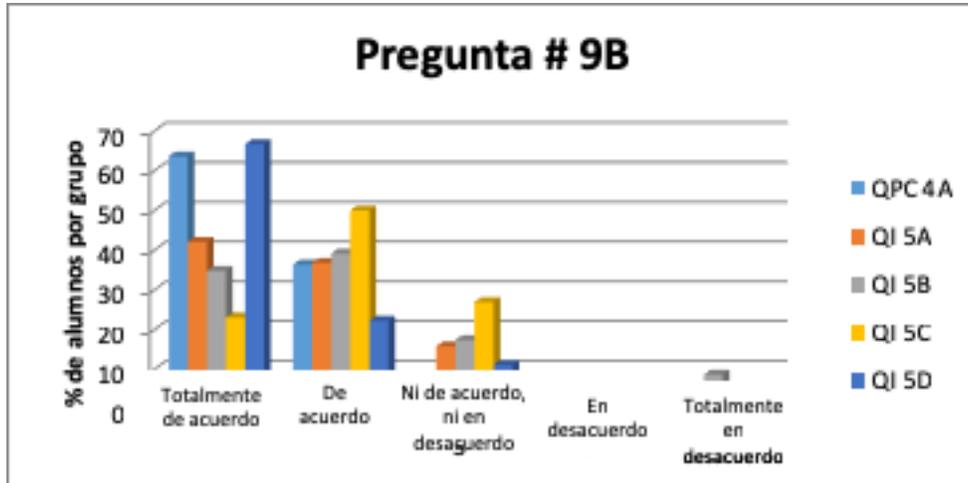


Gráfica 9: Resultados porcentuales de pregunta #9a en cada grupo

Pregunta #.9b: Líder motivó al equipo.

¿El líder motivo al equipo?

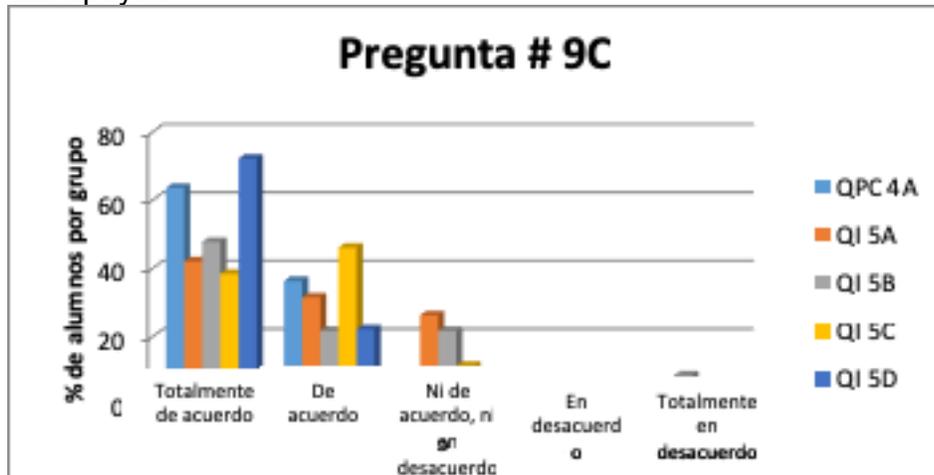
En relación al reactivo 9b las respuestas se inclinaron mayormente a las opciones “totalmente de acuerdo” en 60% y un 40% respondieron estar “de acuerdo” en que el líder motivo al equipo.



Gráfica 10: Resultados porcentuales de pregunta #9b en cada grupo

Pregunta #9c: Líder dio apoyo de forma general.

¿El líder dio apoyo?



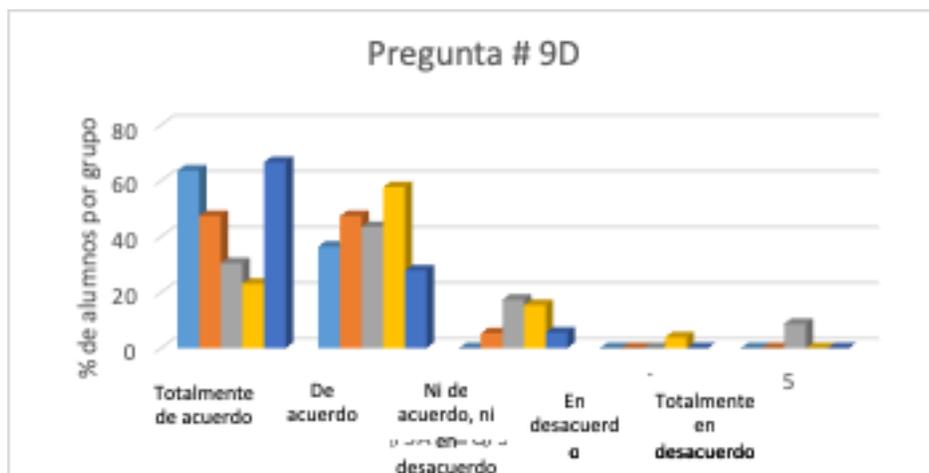
Gráfica 11: Resultados porcentuales de pregunta #9c en cada grupo

En forma global el 80% de los alumnos respondieron estar “totalmente de acuerdo” mientras que el 20% presenta mayor porcentaje en sus respuestas “de acuerdo” en que el líder dio apoyo.

Pregunta #9d: Líder apoyo a conseguir metas

¿El líder logró que se consiguieran las metas de tu equipo?

Como se puede observar en la gráfica 12, el 60% de los alumnos opinan estar “totalmente de acuerdo” en que el líder apoyo a conseguir las metas, mientras que el 20% opinaron estar “de acuerdo”.



Gráfica 12: Resultados porcentuales de pregunta #9d en cada grupo

Conclusiones

En base a los resultados obtenidos a través de la organización del proyecto UT-THLON y a los resultados del instrumento de evaluación, se logró el objetivo de la investigación, ya que la participación del alumno de Técnico Superior Universitario en Química fomenta el trabajo en equipo como fue en la organización de actividades físicas y culturales.

De los aspectos a evaluar destacan como fortaleza las opiniones dadas por los alumnos en relación con la importancia que le dieron a la responsabilidad, disciplina y la motivación en el desarrollo del evento UT-THLON, y que permite integrar conocimientos previos de trabajo en equipo y liderazgo.

Con respecto al líder grupal, destacan con porcentajes altos, los grupos QPC4A y Q15D, ya que los integrantes de estos grupos contestaron que el líder organizó al equipo, motivó, dio apoyo para el logro de las metas.

Se tiene como área de oportunidad hacer hincapié en relacionar la teoría con la práctica en la organización de eventos de actividades físicas y culturales, ya que un 15% de los alumnos fueron neutrales al contestar este reactivo. También al elegir al líder de grupo se podría sugerir un perfil que pudiese cumplir con las expectativas para la realización de este tipo de eventos, ya que nuevamente un 14% fueron neutrales al responder el reactivo de si el líder motivo al equipo.

214 Referencias bibliográficas

- ▼ Doménech Betoret, F. (s/f). La enseñanza y el aprendizaje en la situación educativa. *Aprendizaje y Desarrollo de la personalidad*, 11.
- Fidalgo, A. (2011). La innovación docente y los estudiantes. *La cuestión universitaria*, 84-91.
- Gil, F., Alcover, C. M., Rico, R., & Sánchez-Manzanares, M. (2011). Nuevas Formas de Liderazgo en Equipos de Trabajo . *Papeles del Psicólogo*, 38-41.
- Guardia Olmos, J. (2004). La actividad deportiva como instrumento y agente de formación académica en la educación superior universitaria. *Revista de Educación*, 95-103.
- López, C., & Heredia, Y. (2017). *Marco de referencia para la evaluación de proyectos de innovación educativa. Guía de Aplicación*. (T. d. Monterrey, Editor) Recuperado el 28 de mayo de 2018, de http://esalai.com/que_escala/guia_app/
- Ponce, M. (2007). *Cómo enseñanza mejor. Técnicas de asesoramiento para docentes*. México: Paidós.

NUTRICIÓN Y MOTIVACIÓN, PALANCAS DE DESARROLLO EDUCATIVO, SOCIAL Y ECONÓMICO.

Ponencia 5:

Mtro. Carlos Florencio Ponce Lara

cfponcelara@hotmail.com

833 304 04 74. 833-3482163

Universidad Politécnica de Altamira.

Mesa 6: Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad.

Resumen

¿Cómo influye el ámbito familiar en el desempeño académico del sector estudiantil, a nivel Educación Universitaria?

La familia influye en las personas desde la cuna hasta la tumba al nacer, crecer, desarrollarse, trabajar y morir. Cuando el niño abandona el claustro parental del hogar, donde se nutrió biológica y emocionalmente con los primeros ejemplos de valores sociales, tanto su organismo biológico como su sensibilidad emocional quedarán sujetos a la influencia de los siguientes sectores:

Las esferas de interacción en materia de enseñanza aprendizaje, del hombre con el hombre, comprenden familia, escuela, empresa y sociedad.

Las esferas de interacción en materia de enseñanza aprendizaje, del hombre con la Naturaleza, comprenden el hábitat natural y el Universo.

Los usos y costumbres regionales, atavismos, creencias, inclinaciones religiosas se imponen

a los hijos a través de los padres, parientes y maestros de Primaria, hasta Bachillerato, dado que los niños, los adolescentes, los jóvenes en esas etapas son material moldeable, bajo la guía buena o mala de sus sucesivos preceptores, según su grado de sapiencia y preparación psicológica, epistemológica, pedagógica y de ciencia- tecnología. Resulta que en la realidad de la interacción social existen serias deficiencias en la consecución de la educación de cada persona (**nutrición y motivación**) que se originan en el seno del hogar y continúan en la escuela y se manifiestan finalmente al insertarse en el sector laboral, en detrimento de la calidad de vida de la comunidad: **“Familia, plataforma inicial de lanzamiento para consecución de la educación”**

Palabras Claves: Nutrición, Motivación, Desarrollo Educativo, Social y económico.

Summary: How does the family environment influence the academic performance of the student sector at the University Education level?

The family influences people from the cradle to the grave at birth, grow, develop, work and die. When the child leaves the parental cloister of the home, where he was nourished biologically and emotionally with the first examples of social values, both his biological organism and his emotional sensitivity will be subject to the influence of the following sectors:

■ The spheres of interaction in teaching-learning, from man to man, include family, school, business and society.

■ The spheres of interaction in teaching-learning, from man to nature, comprise the natural habitat and the Universe.

Regional customs and customs, atavisms, beliefs, religious inclinations are imposed on children through parents, relatives and teachers of Primary, up to Bachillerato, since children, adolescents, young people in these stages are moldable, low material the good or bad guidance of its successive preceptors, according to their degree of sapience and psychological, epistemological, pedagogical and science-technology preparation. It turns out that in the reality of social interaction there are serious deficiencies in the attainment of each person's education (nutrition and motivation) that originate within the home and continue in school and finally manifest themselves when inserted in the labor sector, to the detriment of the quality of life of the community: "Family, initial launching platform for the attainment of education".

Key Words: Nutrition, Motivation, Educational, Social and Economic Development.

Descripción del problema

En los últimos cuarenta años de experiencia profesional, hemos observado con inquietud el incremento de los centros educativos, en todos los niveles en la zona de influencia de la Comarca Huasteca (Sur de Tamaulipas, Norte de Veracruz, SE. de San Luis Potosí y NE. de Hidalgo) , sin embargo, en nuestro Centro Universitario, hemos podido observar algo que se ha difundido de manera pública, respecto al bajo resultado y desempeño en el ejercicio profesional, que se difunde en los medios de comunicación impresa, que está relacionado con el deterioro en la calidad de enseñanza, y se cita que en la práctica de las Ciencias Sociales, Ciencias Biológicas y Ciencias Físico-Químicas a nivel universitario, incluso en profesionistas egresados de las Escuelas

Superiores, quienes no saben hablar (Prosodia), ni redactar escritos simples (Sintaxis), ni aplicar Ortografía en sus escritos, que parecen de 3° año de Primaria, ni realizar operaciones aritméticas, geométricas, trigonométricas, ni de álgebra, a menos que cuenten con una calculadora; mucho menos efectuar análisis de situaciones y toma de decisiones en su nivel jerárquico, dentro de las organizaciones empresariales o gubernamentales donde prestan sus servicios, a pesar de contar con la moderna herramienta del internet. Reúnen información variada, pero carecen de discernimiento y visión de causa y efecto para tomar decisiones acertadas, salvo honrosas excepciones.

Objetivos

Generar epísteme y crear conciencia en las nuevas generaciones de la integración del Hombre con la sociedad y con la Naturaleza:

Ni la fuerza ni la inteligencia lograrán la consecución de sus Metas generales ni sus Objetivos particulares sino se someten al imperio del Orden y la Ley en cualquiera de sus disciplinas (C. Físicas, C. Biológicas, C. Sociales). A través de la CONCIENCIA un individuo consigue tener una noción de sí mismo y de su entorno; es uno de los elementos que asegura la supervivencia de un ser vivo, pues le permite estar alerta a los peligros y actuar en consecuencia. La conciencia social, por su parte, puede definirse como el conocimiento que una persona tiene sobre el estado de los demás integrantes de su comunidad. El individuo con conciencia social es, justamente, consciente de como el entorno puede favorecer o perjudicar el desarrollo de las personas. La dialéctica marxista afirma que la conciencia social se manifiesta mediante la ideología política, la religión, el arte,

la filosofía, la ciencia y hasta la estructura jurídica de una sociedad. Según esta corriente, el sujeto que no logra comprender esto se encuentra alienado.

Este proceso, aunque resulta sumamente sencillo a simple vista, es el resultado de varios fenómenos psíquicos que tienen lugar en la mente de los individuos a cada instante sin que él tenga total noción de ello. Para resumirlo, este proceso consiste en percibir el entorno a través de los sentidos y analizarlo con la información que se tiene, la memoria. (la cual fué desarrollada a partir de las experiencias con las que el individuo haya tenido que enfrentarse). Se requiere buena **alimentación y motivación constante, a través del hogar, la escuela y la empresa: Mente sana en cuerpo sano.**

La Dirección en cada organización empresarial y en cada Centro Escolar supone un cambio, en el modelo del proceso productivo y educativo:

- Sustituyendo la fuerza por el pensamiento,
- Los métodos tradicionales por la creatividad del conocimiento,
- El poder por la cooperación,
- La obediencia por la responsabilidad,
- La autoridad del poder por la autoridad del rendimiento y la capacidad de aportación.

Bases teóricas-La Universidad como entorno de creatividad

La definición de creatividad en el marco de un sistema que incluye a la persona, al campo y al ámbito de la producción así como la aceptación del criterio de relevancia social en la evaluación de

los productos creativos, permiten pensar de manera diferente sobre la creatividad dentro de la enseñanza universitaria. No se trata de cualidades individuales exclusivas de algunos genios sino de un sistema que opera en un contexto histórico social cuyas características connotan al proceso y a los productos creativos, vale la pena entonces preguntarse acerca del papel de la universidad dentro de ese sistema.

“Parte de la dificultad que ahora se encuentra en la progresión desde la escuela primaria, pasando por la escuela secundaria hasta llegar al colegio universitario, consiste en que el material aprendido al principio está, o bien, anticuado o es desorientador, en virtud de haber quedado muy atrás de los adelantos en un determinado campo” (Bruner, 1963 :40).

“... no es de extrañar la intolerancia del alumno ante la relativa incertidumbre inherente a toda tarea de producción intelectual. La escuela secundaria y quizás también la misma universidad lo han inducido a creer que el conocimiento es algo definitivamente dado y certificado y no un proceso de creación en constante desarrollo” (Gibaja, 1987:31).

Ya hemos observado la influencia del ámbito en la aparición o restricción de las novedades; pensamos que podemos detenernos un momento más en la consideración de una apreciación de Csikszentmihalyi que sostiene que al contrario de lo que generalmente se cree, las restricciones a la creatividad no se ubican en la falta de ideas o procedimientos sino en la falta de interés en ellos. “La restricción no está en la oferta, sino en la demanda” (Csikszentmihalyi, 1998: 459). Si esto es así, podríamos preguntarnos acerca de cuáles son las

218 ▲ demandas que hacemos a los estudiantes y qué ocasiones proporcionamos a la creatividad. ▼

Refiriéndose al concepto de inteligencia distribuida en uno de sus últimos libros, Bruner comenta un hallazgo de Harriet Zuckerman acerca de que las probabilidades de ganar un Premio Nobel son mayores cuando se ha trabajado en el laboratorio de alguien que ha ganado uno (hijo de cebra, sale rayadito). Explicando este hallazgo sostiene que no es sólo porque el grupo ayude al reconocimiento de los miembros que participan en él, sino también por el hecho de compartir inteligencia. “Al entrar en semejante comunidad [sostiene Bruner], no sólo has entrado en una serie de convenciones de praxis, sino también en una forma de ejercer inteligencia” (Bruner, 1997:172). “Así como el aprendiz absorbe el conocimiento tácito por contacto con el maestro, también el joven estudiante necesita una experiencia personal en la investigación junto al científico experimentado” (Gibaja, 1987:29).

Elementos de la teoría cognoscitiva social. Albert Bandura supone que los factores personales (creencias, expectativas, actitudes y conocimientos), el ambiente (recursos, consecuencias de las acciones y condiciones físicas) y la conducta (acciones individuales, elecciones y declaraciones verbales) se influyen de forma mutua, a lo que llamó **determinismo recíproco**.

Factores que influyen en el aprendizaje observacional

nEstado del desarrollo

nPrestigio y competencia del modelo

nConsecuencias vicarias

nExpectativas de los resultados

nEstablecimiento de metas

nAuto-eficiencia

El aprendizaje observacional en la enseñanza (cinco resultados posibles)

nEnseñar nuevas conductas y actitudes.

nPromover la conducta actual (previamente aprendida).

nModificar inhibiciones (Fortalecer / Debilitar).

nDirigir la atención.

nDespertar emociones

Debemos tener conciencia, entonces, de que la interacción de los eventos sociales, políticos y económicos dentro de una comunidad pueden afectar el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje de las personas que proviene, básicamente, del **área familiar, y se proyecta se traslada inexorablemente a las áreas escolar, empresarial y social-ambiente**, tal como se aprecia en Fig. No. 1 -a, b, c, d, f, g, h,

Nutrición biológica- Conceptos de “La revolución del aprendizaje”, de G. Dryden y J. Voss, 2004, Grupo Edit. Tomo.

Si la persona se ve nutrida **biológica y emocionalmente**, antes de su parto y durante los primeros doce años de vida, entonces su cerebro estará en disposición de percibir, asimilar, reflexionar y formar juicios acertados de cada evento o fenómeno natural o social en los que se involucre

(análisis de situaciones y toma de decisiones).

Lo que le suceda al cerebro en los nueve meses previos al nacimiento es vital para la habilidad posterior de aprendizaje. Cuando las mujeres embarazadas están seriamente desnutridas, sus hijos pueden nacer con menos de la mitad de las células de un niño sano.

“El sentido común nos dice que es inútil tratar de que un recién nacido camine solo”, dice Healy; “pero cuando el bebé tiene un año y esas conexiones se han mielinizado, será un hecho verlo gatear y enseguida caminar erguido”.

El factor nutricional.- Brian y Roberta Morgan, autores del libro “Brain food”- Alimento para el cerebro- escriben: “El cerebro humano comienza a crecer en el vientre, y la mayoría de su desarrollo no disminuye sino hasta los seis años. El crecimiento en el cerebro del feto, del bebé y del niño pequeño depende del tiempo; esto significa que el cerebro crece en etapas específicas en momentos específicos; si no tiene todos los nutrientes esenciales para su crecimiento en esas etapas, puede haber daños o malformaciones, mismas que no podrán ser corregidas después; un niño en desarrollo que es alimentado pobremente durante el período de crecimiento cerebral puede quedar con discapacidades para el aprendizaje”.

Gracias a la buena nutrición en el seno del hogar la mayoría de los niños saludables que se desenvuelven en un ambiente propicio también aprenden a hablar de manera fluida las 2 000 palabras básicas de su lengua materna en los primeros cuatro años de vida.

- ❑ Pero si no pueden oír, les será mucho más difícil hablar fluidamente.

- ❑ Y si no pueden oír ni hablar, tendrán más dificultades en el aprendizaje.

Si no existe un programa médico asistencial establecido de chequeo de la audición y del lenguaje en la etapa infantil (I.M.S.S./ I.S.S.T.E./ Centros de Salud de S.S./ D.I.F./ Clínicas Privadas) extendiendo una Tarjeta de Control **-FICHA PSICOMÉTRICA-** para evaluación del alumnado en los Centros Escolares, a través del DIF., y guía de referencia para el profesorado, se tendrá que afrontar cada año un alto promedio de deficiencia en el aprendizaje secuencial y gradual de los niños, desde el Jardín de Niños hasta la Escuela Primaria, Secundaria, Bachillerato y Profesional. Todos los programas educativos del mundo combinan elementos que estimulan tanto el crecimiento como el desarrollo físico y mental de un niño, pues verdaderamente no hay división entre estos dos factores.

- ❑ Todos los seres humanos somos una combinación de lo que comemos, pensamos y hacemos.
- ❑ Y después de un cuidado adecuado durante los nueve meses del embarazo, los mejores programas se concentrarán en los primeros años más importantes de la vida, que van desde el crecimiento hasta los nueve años.
- ❑ Si somos realistas, estaremos de acuerdo en que en esta etapa del desarrollo de cada ser se perfila el éxito y/o el fracaso del futuro estudiante universitario/ profesionalista, en cualquiera de las ramas que se decida estudiar. “La Revolución del Aprendizaje”, Jeannette Vos y Gordon Dryden

1. **Metodología empleada- Investigación-Acción.** Ver cartel Anexo

220 ▲ El trabajo de Investigación-Acción que el suscrito ha desarrollado está dirigido, orientado:

A todos los verdaderos padres y madres que educan a sus hijos en el seno del hogar.

A todos los verdaderos maestros (jardín de niños, primaria, secundaria, vocacional, Profesional) que contribuyen con su “grani-to de arena” a la labor educativa holística y/o especializada.

A todos los miembros de la sociedad que escuchan los lamentos de la niñez des-amparada pidiendo pan, caricias y apoyo emotivo y les abren sus brazos.

A todos los capitanes empresariales y sus representantes (Directores, gerentes, je-fes, supervisores) que emprenden labores económicas y de producción, a través de los recursos humanos entrenados y desa-rrollados para impulsar la mejora continua.

A todos los representantes populares del poder ejecutivo, legislativo y judicial que atienden y entienden las necesidades hu-manas generando leyes para el progreso integral de la sociedad...

A quienes va dirigido el siguiente clamor que se escucha de costa a costa y de frontera a fronte-ra...

Papá, mamá, maestro, jefe, representante popu-lar (Presidente de la república, gobernador, sena-dor, diputado, presidente municipal, funcionario público):

Yo haré todo lo que tú hagas, aunque no me lo digas, te imitaré; pero nunca me pidas que haga algo si tú mismo no estás dispuesto a hacerlo, predicando con el ejemplo.

LOS NIÑOS APRENDEN LO QUE VIVEN

Si un niño vive con crítica, aprende a criticar

Si un niño vive con hostilidad, aprende a pe-lear (bullying)

Si un niño vive con miedo, aprende a ser re-celoso

Si un niño vive con lástima, aprende a tener lástima de si mismo.

Si un niño vive con el ridículo, aprende a ser tímido

Si un niño vive con celos, aprende lo que es la envidia

Si un niño vive con vergüenza, aprende a sen-tirse culpable

Si un niño vive con ánimo, aprende a ser con-fiado

Si un niño vive con tolerancia, aprende a ser paciente

Si un niño vive con halagos, aprende a apre-ciar

Si un niño vive con aceptación, aprende a amar

Si un niño vive con aprobación, aprende a quererse a si mismo

Si un niño vive con reconocimiento, aprende que es bueno tener una meta

Si un niño vive compartiendo, aprende la ge-nerosidad

Si un niño vive con honestidad y justicia, aprende lo que son la justicia y la verdad

Si un niño vive con seguridad, APRENDE A TENER FE EN SI MISMO y en los que lo rodean

Si un niño vive con amigabilidad, aprende que el mundo es un lugar bonito para vivir

Si vives con serenidad, tu hijo va a vivir con paz mental

¿ Con qué está viviendo tu hijo?

Dorothy Law Nolte

Estas reflexiones nos conducen a considerar que los fundamentos educativos no son labor de una sola institución, en este caso todo mundo mira hacia la Escuela (en todos sus niveles, desde el Jardín de niños hasta la Universidad) cuyas fases de Educación Básica, Media y Superior están bajo responsabilidad de la S.E.P. La realidad social nos ha enseñado que la educación debe ser de carácter holístico e integrado y su punto de partida se ubica en el **hogar paterno/materno, donde se realiza la familia, crisol donde se moldean los valores de cada individuo desde la cuna y donde deben imperar los siguientes factores, compartidos por el padre y la madre, ya que juntos conforman el “arco tensado que impulsará a sus hijos a estadios superiores de ciencia, cultura y progreso material y espiritual”**, como una plataforma de lanzamiento de un cohete al espacio exterior:

- Etica individual y Moral colectiva del matrimonio**
- Factores nutritivos de la madre, en etapa de gestación**
- Factores nutritivos del vástago, desde primer día hasta los 12 años**
- Factores anatómicos y fisiológicos del ser humano, en etapa de gestación**
- Factores psicológicos del recién nacido hasta los 18 años**

- La función cerebral del ser humano, desde la etapa de gestación**
- Los diferentes tipos de inteligencia del ser humano**
- Los diferentes métodos de aprendizaje del niño.**

Para verificar los planteamientos del tema sujeto a investigación el suscrito desarrolló como herramienta de **INVESTIGACIÓN-ACCIÓN** un cuestionario relacionado con **Relación de Padres con Hijos y Ámbito Académico**, dirigido a los padres de familia de estudiantes que cursaban el nivel Profesional de la UPALT.

El cuestionario en cuestión consta de 52 preguntas con la siguiente temática:

CUESTIONARIO INVESTIGACIÓN-ACCIÓN

Nivel de vinculación de padres con hijos y con el ámbito académico

Nota.- No se requiere la identificación de cada persona

Primera parte

- Los primeros 10 tópicos son para la ubicación de cada persona
- Los tópicos 11-18 intentan ubicar su relación con sus hijos y la escuela
- Los tópicos 19-23 hablan de las fuentes generadoras del conocimiento

Segunda parte

- Los tópicos 24-28 hablan del diseño curricular
- Los tópicos 29-31 hablan del contenido de la Taxonomía de Bloom
- Los tópicos 32-35 hablan de su desarrollo educativo personal (de los padres)

Tercera parte

- Los tópicos 36-38 hablan de servicios de

comunicación contratados en la casa

- Los tópicos 39-43 hablan del tema Desarrollo Sustentable patrocinado por O.N.U.

Cuarta parte

- Los tópicos 44-47 hablan de los **Valores de la familia** dentro del hogar, donde nace la educación
- Los tópicos 48-52 hablan del nivel de impulso a la **Nutrición y Motivación en el seno del hogar** y a través de las instituciones sociales, públicas y privadas.

Resultados

Reflexiones y comentarios sobre las respuestas del cuestionario

El contacto con los padres de las muchachas y muchachos a quienes se hizo llegar el cuestionario de **Investigación-Acción** fue indirecto por los factores de tiempo, distancias, horarios de trabajo de las personas encuestadas (120 personas contestaron las preguntas), sin embargo, se logró platicar aisladamente con algunos de ellos (10 personas) quienes en su mayoría manifestaron que:

- Su tipo de trabajo de asalariado y con horarios de turno de lunes a sábado, algunas veces fuera de Altamira, les obligaba a estar fuera de casa hasta 10-12 horas diarias y/o durante períodos largos de semanas,
- Por lo que la atención escolar de los vástagos quedaba en manos de la madre de familia y/o de los abuelos paternos o maternos y/o de tíos y hermanos mayores cuya circunstancia hacía imposible conocer a cada maestro de cada ciclo escolar en nivel Kinder, Primaria, Secundaria, Vocacional o Profesional;
- De la misma forma era materialmente impo-

sible estar al tanto de las tareas escolares por lo que esta función recaía , también, en la madre, abuelos, tíos, y hermanos mayores;

- Las tareas eran supervisadas en casa hasta el nivel Primaria y Secundaria,
- Sin embargo, cuando se trataba de tareas más allá del nivel Bachillerato, el nivel académico de la madre y parientes quedaba rebasado lo que limitaba la supervisión y apoyo brindado al escolapio.

Por lo que respecta al **factor motivacional**, también quedaba coartada la relación padre-madre-educando ya que la responsabilidad como proveedor del sustento lo inhibía de manifestaciones emocionales que se suscribían a los escasos momentos de la madrugada, cuando partía a la chamba, o en la noche , cuando llegaba fatigado de las labores dispuesto a asearse, dormir y descansar.

El caso más crítico se refleja cuando trabajan tanto el padre como la madre ya que los vástagos quedan alejados del factor motivacional que es el cuidado directo de la madre desde temprana edad y se rompe el vínculo familiar con consecuencias extremas que se reflejan en la actitud personal de los niños, desde el Jardín de Niños.

Todos los factores descritos anteriormente lleva inconscientemente a los padres a descargar en los maestros de todos los niveles escolares la responsabilidad educativa de carácter parental, aun a sabiendas que el magisterio tiene como función y responsabilidad, entre otras, la transmisión de la cultura, la socialización del individuo, la estructuración de la sociedad y, sobre todo, instrucción gradual de cada persona, niño, joven, estudiante universitario, para orientarlo hacia una disciplina

técnica/social/biológica, según sea la decisión de cada individuo, de aplicación inmediata en el quehacer económico de la comunidad, donde establecerá su sitio y formará su patrimonio para impulsar a la nueva generación hacia estadios superiores de ciencia, cultura y progreso.

Como resultado de esta Investigación-Acción surgieron, al menos, veinte ponencias de carácter INNOVACION EDUCATIVA, relacionadas con Diseño Curricular, para presentarse a:

- ❑ Nivel gobierno federal, estatal, municipal: Dos ponencias
- ❑ Nivel Secretaria Educación Pública: Dos ponencias
- ❑ Nivel Educación Superior: Ocho ponencias
- ❑ Sector empresarial: Dos ponencias (Vinculación Escuela-Industria)
- ❑ Nivel comunidad: Cuatro ponencias

Conclusiones

Qué pasaría si estos conceptos:

- ❑ **Etica individual y Moral colectiva del matrimonio**
- ❑ **Factores nutritivos de la madre, en etapa de gestación**
- ❑ **Factores nutritivos del vástago, desde primer día hasta los 12 años**
- ❑ **Factores anatómicos y fisiológicos del ser humano, en etapa de gestación**
- ❑ **Factores psicológicos del recién nacido hasta los 18 años**
- ❑ **La función cerebral del ser humano, desde la etapa de gestación**

- ❑ **Los diferentes tipos de inteligencia del ser humano**
- ❑ **Los diferentes métodos de aprendizaje del niño.**

se incluyeran en la:

Ley de Protección del Infante y del Adolescente

Ley del D.I.F.

Ley del Registro Civil, Matrimonio

Ley de Educación

Para integrar un adendum legal que establezca las “PLÁTICAS PREMATRIMONIALES”, en cada oficina del Registro Civil, de cada entidad federativa, en una CRUZADA EDUCATIVA permanente, integrada, conformada por : REGISTRO CIVIL---D.I.F.---ESCUELA--- Futuros Esposos. Si los protagonistas de los factores familiar, escolar, social, empresarial cumplen efectivamente con sus responsabilidades y funciones inherentes en tiempo, forma y oportunidad, a medida que el niño, el joven, el adulto aprende los Valores humanos y los Principios naturales que rigen la convivencia social y los fenómenos físicos, éste adquirirá conciencia progresiva de sus deberes y derechos y al convertirse en ciudadano, a los dieciocho años de edad, empezará a retornar con creces, a las fuentes que lo formaron, toda una gama de elementos positivos en el ámbito donde desarrolle su ejercicio profesional:

para su familia que lo vio nacer,

su escuela que le enseñó a forjar su saber y competencias profesionales

su empresa que le dio oportunidad de trabajar y ser creativo,

su comunidad que lo vio crecer y con-

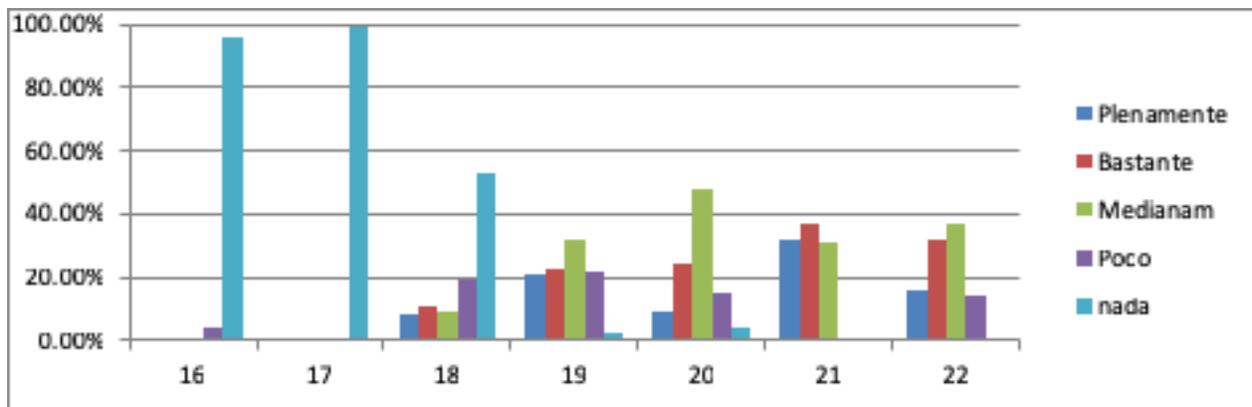
vertirse en un ser de provecho para la región y la nación toda y...

todos juntos exclamarán al unísono: “He aquí un grano sembrado de DIOS, para mies de la ciega futura”.

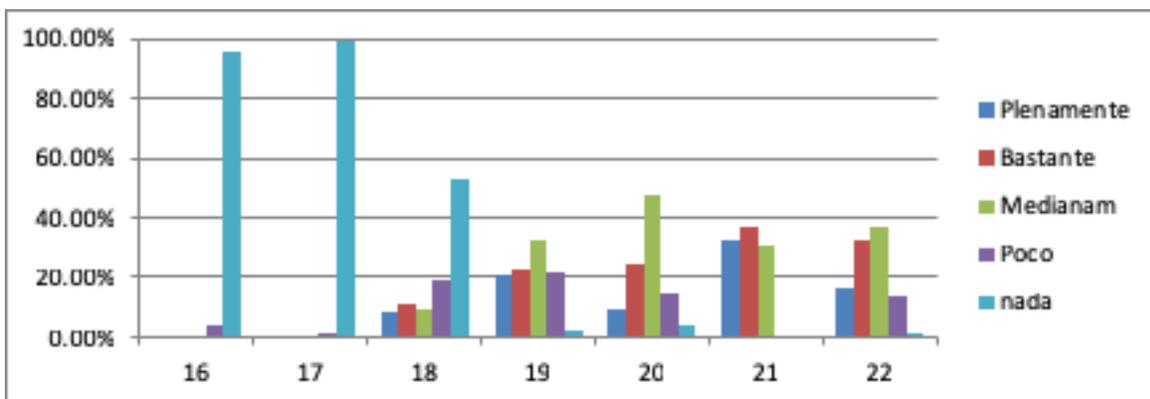
Si la familia anda bien, el resto de la nación caminará por sendas de orden y progreso. Debemos empezar aquí y ahora, para obtener resultados a mediados del siglo XXI.

Carlos F. Ponce Lara-Prof. Asignatura-Universidad Politécnica de Altamira.

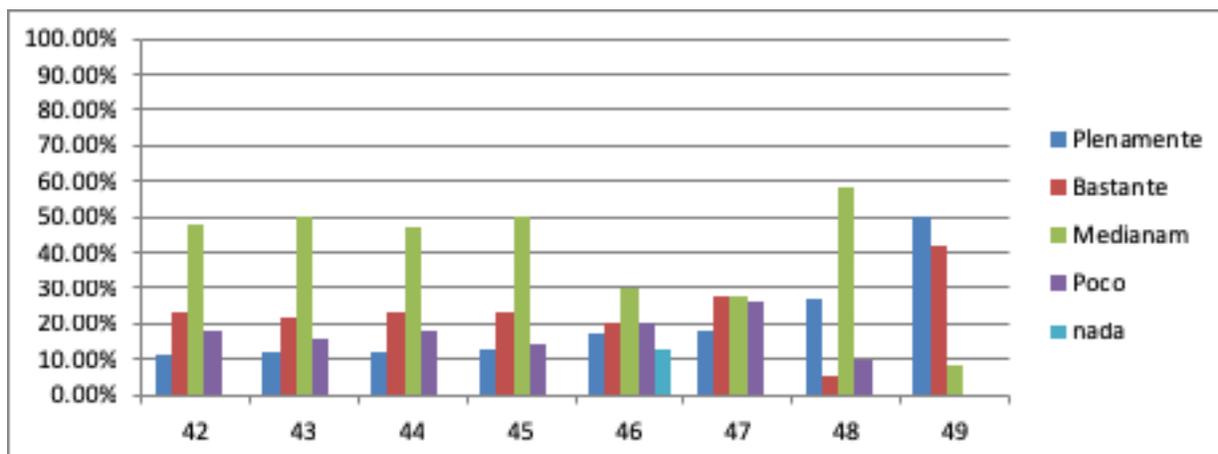
Resultados Gráficos-Respuestas a Cuestionario Investigación-Acción.



Preguntas 11-23.- Tratan de la relación padres-hijos-escuela



Preguntas 18-22.- Tratan de las fuentes generadoras del conocimiento



Preguntas 42-45.- Tratan de los valores de la familia dentro del hogar

Referencias

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Declaración de los Derechos del Niño.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art.1, 3, .

Constitución Política del Estado de Tamaulipas, Art. 131

Ley General de Educación, Art. 68, 69 incisos e),i) j), k) y 70.

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

Ley Federal de los Derechos de los niños y niñas

Ley de los Derechos de las niñas y niños del Estado de Tamaulipas, Art. 1, 2 fracción II, inciso c), Art. 4, 24 y 25.

Ley para la prevención de la violencia en el entorno familiar, Art. 1, 5 fracciones II.

Nutrición humana en el mundo en desarrollo. Michael C. Latham-Profesor de nutrición internacional-Universidad de Cornell Ithaca, Nueva York, Estados Unidos //Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación //Colección FAO: Alimentación y

nutrición N° 29

- “Yo estoy bien, tú estás bien”, del Dr. Thomas A. Harris, Edit. Grijalbo, 1973; traducción de 1° edición inglesa, Harper and Row, New York, 1969.
- Análisis Transaccional, Conferencia de la Región Occidental, de la Asoc. Americana de Psicoterapia de Grupo, de Eric Berne, 1957.
- Memory mechanisms, A.M.A., Archivos de Neurology and Psychiatry, 1952, W. Penfield
- Eric Berne, Los juegos que juega la gente, Grove Press, 1964
- Eric Berne, Análisis Transaccional y Psicoterapia, Grove Press, 1961
- Arnold Gesell y Frances L. Ilg., Infant and Child in the culture today, New York, Harper, 1943
- Jean Piaget, La construction du reel chez l'enfant, Geneve, 1947
- Nacidos para triunfar, Muriel James y Dorothy Jongeward, Addison-Wesley

Iberoamericana, Wilmington, Delaware, E.U.A. 1975. Fondo Educativo Interamericano.

- Frederick S. Perls, *Gestalt Therapy Verbatim*, Lafayette, Cal, Real People Press, 1969.

La pedagogía contemporánea.

- Referencia: “La mente no escolarizada”, -Howard Gardner, Editorial Paidós,
- “Aprender en la vida y en la escuela” - Juan Delval, Editorial Morata, 2000.
- “Psicología educativa” -Anita E. Woolfolk, Editorial Prentice Hall, 1996.
- “Educar por competencias ¿Qué hay de nuevo?” - J. Gimeno Sacristán, A.I. Pérez Gómez, Edit Morata, 2009.

Conceptos de creatividad

- *Autonomía afectiva y creatividad*. C. Alonso Monreal. Madrid: Universidad Complutense, 1982.
- *Cómo desarrollar la creatividad en los niños*. Reynold Bean. Madrid: Debate, 1993.
- *Creatividad aplicada. Recursos para una formación creativa*. Madrid: Escuela Española, 1995.
- *Creatividad. Cómo desarrollarla*. A. Bacus y C. Romain. Barcelona: Paidós, 1992.
- ***Creatividad*. M.Csikszentmihalyi. Barcelona: Paidós, 1998.**
- *Creatividad*. G. Ullmann. Madrid: Ediciones Rialp, 1977.
- *Creatividad: El flujo y la psicología del descubrimiento y la invención*. Mihaly Csikszentmihalyi. Barcelona [etc.]: Paidós, 1998.
- *Creatividad y comunicación persuasiva*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, Servei de Publicacions, [etc.], 1999

PROPUESTA PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA EMPRENDEDORA DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS DEL VALLE DE TOLUCA.

Ponencia 6:

M. en A. Dania Elba Villaseñor Padilla, M. en A. RH. Edwin Flores Ortíz y

M. en E. Fernando Pedroni Lara

dania_elbavp@yahoo.com.mx - Tel. 722 164 31 70

edwin_godwin@hotmail.com - 722 404 91 31

fpedroni2005@yahoo.com.mx - 722 571 26 28

Universidad Tecnológica del Valle de Toluca

Mesa 6: Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad

RESUMEN

Más allá de formar a los estudiantes para ingresar al mercado laboral, uno de los objetivos fundamentales de las universidades, es el fomentar en ellos la cultura emprendedora, que les permita interesarse en crear sus propias empresas, de ahí la importancia de contar con estrategias dentro de las universidades que contribuyan al emprendimiento y con ello al desarrollo de la comunidad. La estrategia que se propone, es generar sinergia entre las instituciones educativas de nivel superior y organismos que promueven el emprendimiento, dicha acción la ha llevado a cabo la Universidad Tecnológica del Valle de Toluca con la Coordina-

ción de Desarrollo Empresarial del municipio de Lerma, dentro de la presente investigación se demuestra el incremento de estudiantes con intención de desarrollar una idea de negocio, siendo el resultado que de un 36% de estudiantes que tenían intención de emprender al iniciar su carrera, incremento al 71% después de implementar la propuesta, basada en la estrategia pedagógica denominada conocimiento significativo, dando como resultado, el desarrollo de un Plan de Negocios por parte de los estudiantes, teniendo como objetivo ponerlo en marcha a un mediano plazo, sin embargo uno de los principales problemas para la puesta en marcha, fue el financiamiento, por lo que la Coordinación de Desarrollo Empresarial del municipio de Lerma, apoyo la iniciativa de los estudiantes para gestionar el financiamiento por parte del INADEM y de esta manera contribuir al desarrollo económico de la región.

PALABRAS CLAVE

Emprendedor, Universidades, Desarrollo Empresarial, Productividad

Beyond training students to enter the labor market, one of the fundamental objectives of the universities, is to promote entrepreneurial culture in them, which allows them to create their own companies, hence the importance of proposing strategies within universities that contribute to entrepreneurship and with it the development of the community. The proposed strategy is to generate synergy between higher education institutions and organizations that promote entrepreneurship, this action has been carried out by the Technological University of Valle de Toluca with the Business Development Coordination of the municipality of Lerma, within the present investigation shows the increase of students with the intention of developing a business idea, being the result that of 36% of students that they had intention to undertake at the beginning of their career, increase to 71% after implementing the proposal, based on the pedagogical strategy called meaningful knowledge, resulting in the development of a Business Plan by the students, with the aim of starting it in the medium term, however one of the main problems for the start-up was the financing, for which the Coordination of Business Development of the municipality of Lerma, support the initiative of the students to manage the financing by the INADEM and in this way contribute to the economic development of the region.

KEYWORDS

Entrepreneur, Universities, Business Development, Productivity

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Dentro de la economía mexicana las micro, pequeñas y medianas empresas juegan un papel muy importante, ya que constituyen el 99.8% de

las empresas en el país (INEGI, 2009) y generar el 77.1% del empleo (INEGI, 2015), de ahí la gran importancia de fomentar el emprendimiento, ya que es una forma de elevar el PIB nacional y disminuir el desempleo. De acuerdo a lo anterior, dentro de la carrera de Técnico Superior Universitario en Desarrollo de Negocios de la Universidad Tecnología del Valle de Toluca, se decide en el cuatrimestre enero- abril 2017, participar de manera activa fomentando la cultura emprendedora de su comunidad estudiantil, mediante la aplicación de estrategias pedagógicas y la vinculación con organismos gubernamentales que tienen por objeto el desarrollo empresarial.

La carrera de T.S.U. en Desarrollo de Negocios tiene una duración de seis cuatrimestres, en el sexto cuatrimestre el estudiante realiza estadías dentro de una organización, por lo que el último cuatrimestre dentro de la Universidad es el quinto, en el cual cursan la asignatura de Integradora II, dicha asignatura es el punto de partida para promover la cultura emprendedora de los estudiantes del Programa Educativo. Como estrategia para el fomento al emprendimiento de los estudiantes de quinto cuatrimestre, se realizaron actividades bajo la estrategia pedagógica “conocimiento significativo”, donde los estudiantes realizaron en equipo un Plan de Negocios, el cual tuvo como objetivo, poner en marcha el negocio en un mediano plazo, sin embargo uno de los principales problemas para la puesta en marcha era el financiamiento, por lo que se contacto a la Coordinación de Desarrollo Empresarial del municipio de Lerma, quien ofreció apoyo para orientar a los estudiantes respecto al proceso de solicitud de financiamiento por parte del INADEM. Considerando la necesidad de aplicar diversas disciplinas para realizar el Plan de Negocios se consideraron las siguientes asignaturas del quinto cuatrimestre como apoyo a la asignatura de Integradora II; Planeación Es-

BASES TEORICAS

tratégica de Mercadotecnia, Comercio Electrónico y Producción Publicitaria. Además de realizar el Plan de Negocios, era requisito para aprobar las asignaturas involucradas, que participaran en la Convocatoria 2.3. del INADEM “Creación de Empresas Básicas a través del Programa de Incubación en Línea”, con la finalidad de gestionar el financiamiento para la empresa. Cabe resaltar que el Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM), mediante la Categoría Programas de Desarrollo Empresarial, abre esta convocatoria a Emprendedores que obtuvieron el diploma del Programa de Incubación en Línea para que presenten sus solicitudes de apoyo. El objetivo de esta convocatoria es apoyar a los emprendedores en el proceso de creación de una empresa básica, con recursos destinados a la compra y/o reembolso de equipo, mobiliario, y/o inventarios para su negocio, ya sea de los sectores comercio, servicios o de industria ligera. La convocatoria está orientada a los emprendedores del país que buscan desarrollarse en el entorno empresarial y concretar su idea de negocio con ayuda de estos recursos.

Al concluir el cuatrimestre se realizó un estudio para evaluar la efectividad de la aplicación de las estrategias ya mencionadas.

OBJETIVOS

Identificar la efectividad de un programa que fomenta la cultura emprendedora entre los jóvenes universitarios del Valle de Toluca, a partir de la vinculación del conocimiento académico y el acercamiento a programas gubernamentales de financiamiento empresarial, para fortalecer su preparación académica y crecimiento de la economía local.

De acuerdo a COEPES (2015), las pequeñas y medianas empresas, tienen particular importancia para las economías nacionales, no sólo por sus aportaciones a la producción y distribución de bienes y servicios, sino también por la flexibilidad de adaptarse a los cambios tecnológicos y el gran potencial de generación de empleos. Representan un excelente medio para impulsar el desarrollo económico y una mejor distribución de la riqueza. En función a lo anterior se determina la importancia de fomentar el emprendimiento, y considerando que el grueso de la población, son jóvenes, es fundamental crear estrategias orientadas a ellos, siendo el lugar ideal, las Universidades.

Emprender, es adaptarse a los nuevos escenarios de mercado que la economía impone (Vázquez, 2012). De ahí la importancia de distinguir los diferentes tipos de emprendedores, que de acuerdo a Alcaraz (2011) existen cinco tipos de personalidades de los emprendedores:

- El emprendedor administrativo: hace uso de la investigación y del desarrollo para generar nuevas y mejores formas de hacer las cosas.
- El emprendedor oportunista: busca constantemente las oportunidades y se mantiene alerta ante las posibilidades que le rodean.
- El emprendedor adquisitivo: se mantiene en continua innovación, la cual le permite crecer y mejorar lo que hace.
- El emprendedor incubador: en su afán por crecer y buscar oportunidades y por preferir la autonomía, crea unidades independientes que al final se convierten en negocios nuevos, incluso a partir de alguno ya

existente.

- El emprendedor imitador: Genera sus procesos de innovación a partir de elementos básicos ya existentes, mediante la mejora de ellos.

Cabe mencionar que la presente investigación está orientada a fomentar la cultura emprendedora bajo una perspectiva de emprendedor incubador.

Definitivamente para emprender es necesario llevar a cabo una planeación, para ello existen diferentes tipos de modelos de negocio, sin embargo debido a que el acercamiento que se lleva a cabo, es con el INADEM, los estudiantes trabajaron su plan de negocios con el modelo CANVAS que atiende elementos como lo son: Segmentos de Clientes, ¿Para quién?; Propuesta de Valor, ¿El qué?; Canal, ¿Cómo hacemos llegar los productos a nuestros clientes?; Relación con los Clientes: ¿Qué tipo de relación esperan nuestros clientes, qué relación tenemos ahora?; Flujo de Ingresos: ¿Cuál es valor que están dispuestos a pagar nuestros clientes por nuestros productos?; Recursos Clave: ¿Qué recursos clave necesito para generar Valor en mis productos?; Actividades Clave: ¿Qué actividades clave necesito desarrollar para generar valor en mis productos o servicios?; Alianzas: Este bloque es muy importante ya que debemos definir cuáles serán nuestros socios estratégicos en proveedores, clientes y accionistas entre otros; Costos.

METODOLOGÍA EMPLEADA

1.2 Objetivo del estudio

Identificar la efectividad de la estrategia implementada para fomentar la intención de emprendimiento en los estudiantes de quinto cuatrimestre

de TSU en Desarrollo de Negocios en el periodo enero - abril 2017, mediante el uso de herramientas de investigación, para generar propuestas que fortalezcan los programas de emprendimiento de la UTVT.

1.3 Preguntas de investigación

1.4 ¿La estrategia implementada para fomentar el emprendimiento en los estudiantes de quinto cuatrimestre de TSU en Desarrollo de Negocios en el periodo enero - abril 2017 tuvo impacto sobre el deseo a emprender?

¿Qué factores determinan la intencionalidad del emprendimiento en los jóvenes universitarios del valle de Toluca?

Población y muestra

En el cuatrimestre enero - abril 2017 se tuvieron matriculados 239 estudiantes en el quinto cuatrimestre de TSU Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia. Donde se tomaron como muestra a 53 estudiantes, considerando un margen de error del 10% y un nivel de confianza del 90%. Cabe mencionar que la elección de la muestra fue de manera aleatoria y se les aplicó el cuestionario del anexo 1 una vez que concluyeron el cuatrimestre enero - abril 2017.

Tipo de investigación

La presente investigación es de carácter descriptivo causal; transversal simple, ya que solamente se realizó un levantamiento comprendido en el cuatrimestre enero-abril 2017, se buscó describir la realidad de la perspectiva al emprendimiento por parte del alumnado, así como las modificacio-

nes de la misma después de la participación en el programa. Así mismo es de tipo cuantitativa mixta, apoyada de un instrumento de datos primarios, con la intención de conocer la efectividad en la ejecución de estrategias que fomenten la intención de emprender entre los jóvenes universitarios, mediante su participación en convocatorias de financiamiento gubernamental (experimentación).

RESULTADOS

Una vez ejecutadas las estrategias establecidas para fomentar el emprendimiento en los estudiantes de T.S.U. en Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia, se aplicó el cuestionario que se presenta en el anexo 1, donde se identifica que las estrategias fueron efectivas, ya que de acuerdo a las respuestas de los estudiantes incremento el porcentaje de alumnos que tiene intenciones de emprender. Se realizó un comparativo de sus expectativas al egreso de su carrera, donde se cuestiono:

1. ¿Cuál era el objetivo al egresar de la UTVT en el momento de ingreso a la carrera de TSU en Desarrollo de Negocios?

2. Después de la experiencia de haber desarrollado un plan de negocios y haber realizado el curso del PIL del INADEM, ¿cuál es tu objetivo al concluir tus estudios?

Las opciones de respuesta fueron las mismas para ambos cuestionamientos, las cuales fueron las siguientes:

- a) Emplearte en una gran empresa
- b) Emplearte en una microempresa
- c) Emplearte en la empresa de algún familiar
- d) Emprender tu propio negocio

e) Otro

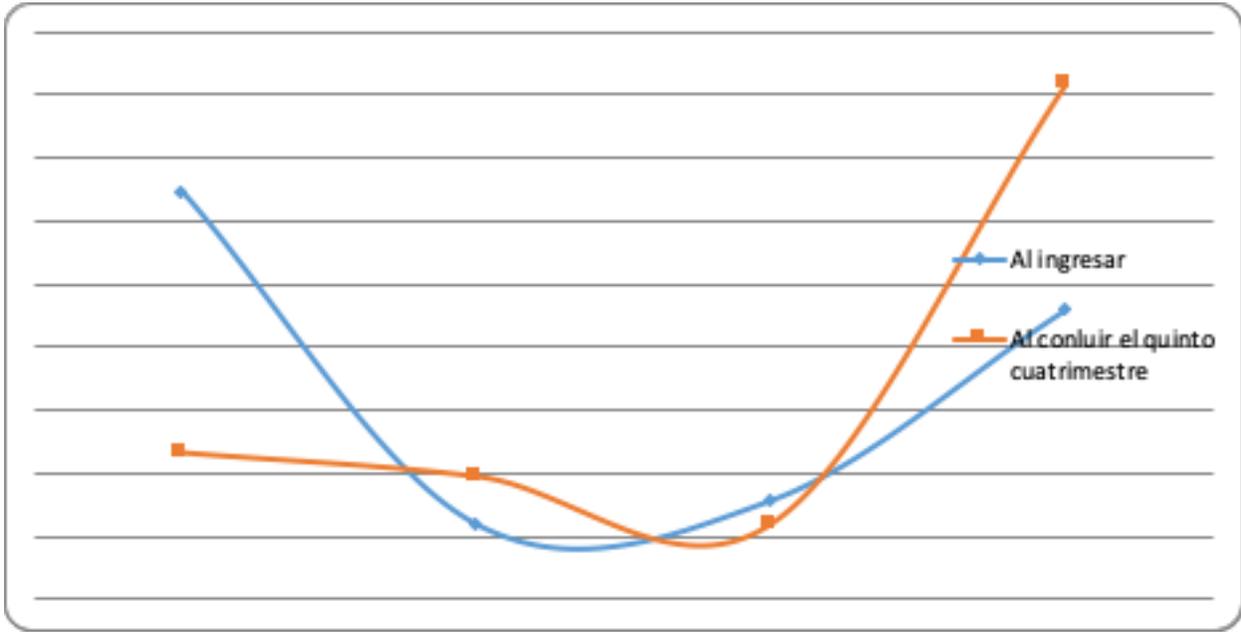
Donde se observa que los estudiantes cambian sus objetivos de empleo al concluir el quinto cuatrimestre, ya que al iniciar la carrera el 54.7% de ellos considera como objetivo emplearse en una gran empresa, disminuyendo a un 13.2% y en efecto contrario se encuentra el emprender su propio negocio ya que solamente un 35.8% de los alumnos lo tenía considerado en un inicio de la carrera, incrementando a un 71.7% después de cinco cuatrimestres. El resto de los resultados se muestran en la tabla 1.

Objetivos al concluir la carrera	Al ingresar	Al concluir el quinto cuatrimestre
a) Emplearte en una gran empresa	54.7%	13.2%
b) Emplearte en una microempresa	1.9%	9.4%
c) Emplearte en la empresa de algún familiar	5.7%	1.9%
d) Emprender tu propio negocio	35.8%	71.7%

Tabla 1. Objetivos al concluir de la carrera al ingresar y después de cinco cuatrimestres.

(Elaboración propia, 2018)

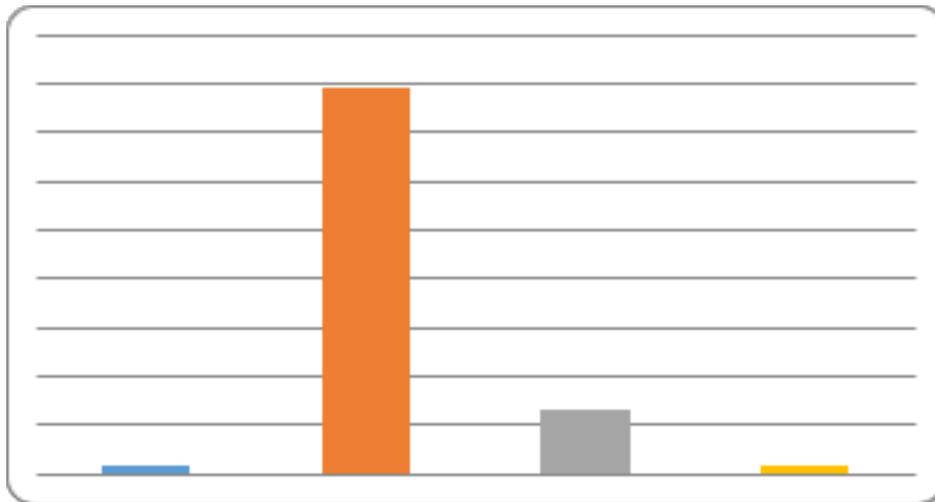
A continuación se muestra la gráfica donde se puede apreciar el incremento de la intención de emprender en los alumnos con quienes se llevo a cabo las estrategias de fomento al emprendimiento.



Gráfica 1. Comparativo de objetivos al concluir de la carrera, al ingresar y después de cinco cuatrimestres.

(Elaboración propia, 2018)

Otros de los hallazgos encontrados fueron las principales limitantes que consideran los estudiantes para no emprender, la que tuvo mayor peso fue respecto al financiamiento donde el 79.2% de los estudiantes coincidieron, un 13.2% indico que por temor a iniciar el negocio, y el resto indicaron que por falta de conocimientos, conformismo o cuestiones de salud.



Gráfica 2. Limitantes para emprender.

(Elaboración propia, 2018)

Ahora bien, si la principal limitante para emprender son los recursos para invertir, es importante que dentro de los Programas Educativos se considere el dar a conocer a los estudiantes las diversas formas de financiamiento, buscando un acercamiento a organismos, tanto públicos como privados, que

otorguen financiamientos para emprendedores. Al preguntar a los estudiantes si consideran que el conocer organismos y programas de apoyo al emprendedor es un motivador al emprendimiento, el 100% indicaron que sí.

CONCLUSIONES

El llevar a cabo la estrategia de conocimiento significativo, mediante la participación en convocatorias para el financiamiento de emprendedores, en este caso del INADEM, dio como resultado motivación para el emprender.

Mediante la difusión y acercamiento a programas de emprendimiento, los jóvenes universitarios logran tener una visión más amplia de posibilidades para emplearse, o bien para apoyar a conocidos que tienen la necesidad de autoemplearse.

Las instituciones educativas tienen una gran responsabilidad ante la sociedad, no solamente es formar profesionistas para desempeñar cargos específicos, sino también despertar el interés respecto al emprender, así como otorgar herramientas que fomenten y faciliten dicha actividad.

Es importante que dentro de las universidades se implementen estrategias para el fomento al emprendimiento, cabe señalar que no debe ser exclusivo de carreras de las áreas económicas-administrativas, también es aplicable al resto de carreras universitarias.

REFERENCIAS

Alcaraz Rodríguez, R. (2011). *El emprendedor de éxito*. México: McGraw-Hill .

COEPES Portal de Noticias. (30 de Mayo de

2015). Obtenido de COEPES: <http://www.noticias-coepesgto.mx/articulos/255-pymesroke>

El Instituto del emprendedor. (15 de Abril de 2017). Obtenido de El Instituto del emprendedor: <http://www.institutodelemprendedor.com/>

Emprende PyME. (21 de Abril de 2017). Obtenido de Emprende PyME: <http://www.emprendepyme.net/que-es-ser-emprendedor.html>

Entrepreneur. (28 de Abril de 2016). Obtenido de Entrepreneur: <https://www.entrepreneur.com/article/269219>

INEGI. (2009). *Censo Económico 2009*.

INEGI. (2015). *Censo Económico 2015*.

Vázquez, J. A. (2012). *El emprendimiento Empresarial. La importancia de ser emprendedor*. México : IT Campus Academy.



Nombre: _____ Sexo: _____

Grupo: _____ Equipo: _____ Giro del negocio: _____

Describe brevemente tu ventaja competitiva: _____

A continuación se presenta una serie de preguntas, se te pide leerlas con atención y encerrar la respuesta que consideres o responder de acuerdo a lo que se te solicite.

1. ¿Al ingresar a la UTVT tenias la idea de emprender un negocio? a) Si b)No

2. En el momento que ingresaste a la carrera de TSU en Desarrollo de Negocios tu objetivo al egresar de la UTVT era:

a) Emplearte en una gran empresa

b) Emplearte en una microempresa

c) Emplearte en la empresa de algún familiar

d) Emprender tu propio negocio

e)Otro: _____

3. Después de la experiencia de haber desarrollado un plan de negocios y haber realizado el curso del PIL del INADEM, cuál es tu objetivo al concluir tus estudios o bien a un corto plazo:

a) Emplearte en una gran empresa

b) Emplearte en una microempresa

c) Emplearte en la empresa de algún familiar

d) Emprender tu propio negocio

e)Otro: _____

4. Al concluir el curso del PIL del INADEM ¿Cuál fue tu sentir? Descríbelo en no más de cinco palabras: _____

5. Si tus respuestas fueron diferentes en la pregunta dos y tres, responde la pregunta, si no pasa a la seis.

¿Qué fue lo que motivo el cambio de objetivo? _____

6. ¿Cuál sería una limitante para ti, que no te permita emprender?

a) Conocimientos sobre la administración de un negocio

b) Los recursos para invertir

c) Temor a iniciar el negocio

d) Conformismo

e) Otro: _____

7. ¿Consideras que el conocer organismos y programas de apoyo al emprendedor sea un motivador al emprender? a) Si b) No Porqué: _____

8. ¿Qué recomiendas al personal académico para fomentar el espíritu emprendedor en los estudiantes de tu carrera? _____

UNA PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD.

Ponencia 8:

Responsabilidad social universitaria

Dulce Monserrat Ortiz Ortiz

monserrat7doctorado@gmail.com

monserrat.ortiz@utvtol.edu.mx

(045) 72 28 04 61 46

Universidad Tecnológica del Valle de Toluca

Resumen

La responsabilidad social universitaria es un tema que aún no es tomado a conciencia en la educación superior en el momento de ir formando a un profesionista independientemente de la disciplina a la que aplique. En base a lo anterior, para esta publicación se ha elegido a la universidad como una de las principales entes educativas del gobierno, formadora de profesionistas y éticos ciudadanos con espíritu de responsabilidad social; que desde una revisión literaria conceptual y global de la última década, ha determinado la importancia de sumar en el proceso de adquisición de conocimientos de los universitarios el educar y actuar a través de la responsabilidad social por el bienestar del mundo que habita, o al menos de la comunidad y sociedad que lo rodea y donde deberá participar de manera activa al ejercerse como un profesional y agente de cambio ante las problemáticas que aquejan estos tiempos, en búsqueda de una mejor calidad de vida para todos. Por lo anterior se concluye que el individuo que es educado bajo una disciplina de responsabilidad social durante su vida, pero esencialmente en la forma-

ción profesional por parte de su universidad; deberá estar capacitado y concientizado en formar cadenas de valor con los grupos de interés que interactuaran con él en la sociedad, en búsqueda del beneficio en común.

Palabras clave: Agente de cambio, responsabilidad social universitaria, comunidad, grupos de interés, calidad de vida.

Abstract

Social responsibility in the University is a subject that has not been taken into conscientiousness in professional education yet. Society has not focused on this even though it is something really important. Schools have just taken into account the academic knowledge. For this publication, the Public University has been chosen as the main government educational entity, the final trainer of good citizens and professionals with social responsibility; that from a conceptual and global literary review of the last decade, has determined the importance of adding to the process of knowledge acquisition of the university students the importance of acting through social responsibility for the welfare of the world that inhabits or at least of the community and society that surrounds it and where it will participate actively by exercising as a professional and agent of change, in search of a better quality of life for all. Therefore, it is concluded that the individual who is educated under a discipline of social responsibility during his/her life but essentially in professional training by Universities; must set value chains with the interest groups that interact with him or her in society.

Key words: Change agent, social responsibility, community, stakeholders, quality of life.

A través de los años el ser humano se ha enfrentado a diferentes ciclos de cambio; quizá unos para bien y otros quizá no tanto, lo que es indudable es que estos procesos de transformación han venido obligando al individuo a adaptarse y buscar las mejores opciones para asegurar su calidad de vida, los suyos y ¿Por qué no? para aquellos que toman conciencia de la colectividad y la sana convivencia también hacia los demás.

Hace ya algún tiempo el fenómeno de la globalización ha dispersado a nivel general una serie de beneficios para todas las sociedades principalmente para aquellas que han sabido aprovechar su condición de países de primer mundo, y es necesario reconocer también los beneficios para aquellos países emergentes que han tratado de consolidarse como países competitivos; este fenómeno no solo se visualiza de manera internacional si no que se ha puntualizado en regiones, localidades y comunidades específicas; donde se busca el alcance del beneficio global por parte de los gobiernos hacia sus habitantes.

Como antecedente podemos mencionar que “Nelson Mandela; afirmo en su momento que el reto del siglo era globalizar la solidaridad y, por lo tanto, también la responsabilidad” (De la Red, 2009, p.66); frase que viene a sustentar que el desarrollo de los países no solo es económico sino también socialmente responsable y que para efectos de este trabajo se persigue lograr dicho objetivo a través de una de las tantas vertientes que en este caso es la educación universitaria.

La UNESCO (1998) en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior para el siglo XXI, respecto a la responsabilidad social universitaria señala el compromiso que tienen las universidades en la forma-

ción de alumnos respecto a satisfacer las demandas y búsqueda de posibles soluciones a problemas sociales; igualmente, establece a la letra lo siguiente: “La educación superior debe reforzar su servicio a la sociedad y en especial sus actividades para eliminar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, la degradación ambiental y la enfermedad, utilizando principalmente enfoques transdisciplinarios e interdisciplinarios en el análisis de los temas y los problemas” (De la Red, 2009, p.69)

En referencia a la globalización adoptada por los gobiernos en búsqueda de una mejor calidad de vida para sus habitantes; este trabajo pretende hacer énfasis en la importancia que a nivel internacional se ha dado al fortalecimiento y avance de la educación por medio del combate al analfabetismo, la igualdad de oportunidades de ingreso a la enseñanza, la educación de calidad y algunos más como parte fundamental del desarrollo humano y cabe aclarar que estos esfuerzos y progresos no solo han enfatizado los conocimientos básicos y/o especializados a nivel profesional sino que se ha educado en ética y valores como parte de la sensibilización del individuo para formar en ellos compromiso social que retribuya bienestar a la comunidad y esta instrucción se ha logrado a través de la enseñanza en las escuelas de educación básica de las materias de cívica – ética y que para efectos de esta publicación esta cultura a nivel medio superior y superior en las Universidades se pretende alcanzar a través de la implementación de programas de Responsabilidad Social Universitaria en la formación del persona bajo cualquier disciplina y campo de estudio así como en la gestión del resto de la comunidad uni-

238 ▲ versitaria por medio de la creación de vínculos virtuosos buscando como fin último el progreso solidario que buscan los países a escala mundial; siguiendo la idea anterior y con una metodología de revisión literaria se presume que la participación activa de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) favorece el desarrollo de la comunidad y que por lo tanto los alumnos egresados de las universidades socialmente responsables, propiciarán la calidad, el crecimiento y desarrollo de su comunidad como agentes de cambio en la formación de cadenas de valor.

Objetivo General

Exponer la revisión teórica-conceptual que da fundamento a la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), como una aportación medular básica en el desarrollo de la comunidad mediante una participación activa de la comunidad universitaria.

Objetivos específicos

- A través de diversas conceptualizaciones hacer hincapié en que la Responsabilidad Social Universitaria no es sólo filantropía ni altruismo, si no que la razón de existir de esta; va más allá de las buenas intenciones.
- Reconocer la importancia de formar alumnos como agentes de cambio que contribuyan al desarrollo de la comunidad en búsqueda de una mejor calidad de vida.
- Mencionar la importancia de la participación activa de todos los grupos de interés para alcanzar el bien común en la sociedad.

Al cierre del primer ciclo educacional (título de licenciatura o afín), el individuo que ha de integrarse a la sociedad de manera laboral, ha sido un ente formado en conciencia, en valores y conocimientos por la universidades públicas que han venido proporcionándole a este, las herramientas necesarias como nuevas tecnologías; alto grado de conocimiento en disciplinas a fin a su formación y bases teóricas científicas para ser agente de cambio en su comunidad a través de la construcción de cadenas de valor con todos los grupos de interés a los que tenga a lugar; basado en la responsabilidad social que se le ha permeado en búsqueda de una mejor calidad de vida para todos.

¿Pero qué es la Responsabilidad Social Universitaria?

Se habla de responsabilidad social, de responsabilidad social corporativa y de responsabilidad social universitaria; pero ¿Cuál es la definición de esta última? De Natividad la Red Vega propone la definición adoptada por la OEA-BID en el 2007 que a la letra dice:

La responsabilidad social de las universidades es definida como una política de calidad ética del desempeño de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y personal administrativo) a través de la gestión responsable de los impactos educativos, cognitivos, laborales y ambientales que la universidad genera, en un diálogo participativo con la sociedad para promover un desarrollo sostenible (De la Red, 2009, p.69).

Dicha concepción plantea la necesidad de que to-

dos los individuos que forman parte de la gestión universitaria sea la que sea su actividad, deberán realizar su colaboración en torno a las mejores prácticas en beneficio de todas las partes involucradas y no es solo la gestión sino el cumplimiento de la misión universitaria a través de una docencia de calidad con profesores que comulguen con la integración ente lo personal y lo profesional, investigación de primer nivel relevante y pertinente acorde a las problemáticas de la sociedad actual y la extensión donde los universitarios participen como agentes de cambio al descubrimiento personal de sus valores en búsqueda del desarrollo y mejora de la calidad de vida de todos los grupos de interés de la comunidad.

Para Mauricio Ayala la definición propia de responsabilidad social universitaria se basa en:

La gerencia ética e inteligente de los impactos que genera la organización en su entorno humano, social y natural en donde la gerencia de impactos se refiere a las acciones *éticas* e inteligentes a las que las universidades hoy en día deben enfrentarse ante las amenazas y realidades de la región (Ayala, 2011, p.36).

A manera de ejemplo para visualizar el concepto del autor en mención, hablemos del área académica quienes deben en primera instancia formar en conocimientos (docencia) a los alumnos a la par de impregnar en ellos la necesidad de en medida de lo posible contribuir a la solventación de los problemas (económicos, ambientales, humanos, etc.) de su sociedad; lo que requiere de la suma de voluntades de los docentes que median-

te las clases transmiten al alumnado el espíritu ético de colectividad en búsqueda del bien común, el compromiso social de solventar en medida de lo posible el hambre, la pobreza, el analfabetismo, la inequidad de género, la destrucción ambiental, la falta de acceso a la salud y oportunidades de empleo entre otros; convirtiendo así al alumnado en agentes de cambio en beneficio del ahora y de las generaciones futuras.

Algunos autores han adoptado la definición de responsabilidad social universitaria que ha sido planteada por la Comisión Técnica de la Estrategia Universitaria 2015 que a la letra menciona que:

Reconceptualización del conjunto de la institución universitaria a la luz de los valores, objetivos, formas de gestión e iniciativas que implican un mayor compromiso con la sociedad y con la contribución a un nuevo modelo de desarrollo más equilibrado y sostenible. Enfoque a aplicarse en su visión y gestión interna, así como en su proyección exterior en la dimensión social, económica, ambiental y cultural de sus actividades (Medina, et al; 2017, p. 789).

Ante esta definición es muy claro que desde el área consejera universitaria y la rectoría deben bajar los compromisos y objetivos a alcanzar así como las estrategias directas y transversales que se deberán seguir para dar cumplimiento y satisfacción a las necesidades de las partes involucradas en la formación universitaria y sus impactos en la sociedad.

A través del autodiagnóstico de Responsabilidad Social Universitaria de la facultad de Contaduría y ciencias administrativas, de la Universidad Michoacana de San Nicolás Hidalgo; se define la Responsabilidad Social Universitaria como:

El compromiso que asume la institución para emprender acciones sustentadas en criterios, políticas y normas orientadas a la construcción de un futuro sostenible, con el propósito de proteger y mejorar el bienestar de la sociedad, refrendar el compromiso ético, la igualdad sustantiva, la participación ciudadana, la sustentabilidad económica, social y ambiental, el respeto a las leyes, el fomento a los derechos humanos, una cultura de la legalidad, respeto a las normas, la transparencia y la rendición de cuentas. De esta forma, la RSU representa una oportunidad para ampliar el área de influencia de la Universidad mediante acciones claras, la concientización y la sensibilización social (Godínez, Calderón y Mateo, 2018, p.75)

Se han presentado diversas definiciones de responsabilidad social universitaria desde hace una década sin embargo el concepto tiene mucho más tiempo de haberse formado y así seguramente unos meses después de la publicación de este trabajo el concepto aún sigue sumando ideas y propósitos; los que sin importar su énfasis siguen y persiguen un solo fin; que es el beneficio común de las partes involucradas.

Para efectos de este trabajo se presenta como

definición de responsabilidad social universitaria “Todas y cada una de las acciones que de manera individual y colectiva realizan en su participación diaria todos los grupos de interés en la formación y proyección de profesionales; con la misión de resolver y solventar trabajos y problemas específicos de su área cuya visión sea consolidarse como agentes de cambio en su labor en beneficio de la comunidad resolviendo problemas locales, nacionales e internacionales en los ámbitos, económicos, naturales y sociales propios de esta era que reditúen una mejor calidad de vida para todo ser vivo.

En alcance al objetivo general de este trabajo es necesario hacer mención en la concordancia de la idea presentada en la publicación titulada “Construir una ciudadanía desde las universidades, responsabilidad social universitaria y desafíos ante el siglo XXI” y que a la letra dice:

A pesar de que en muchos ámbitos se escucha hablar de responsabilidad social, en la mayoría de ellos la concepción de RS suele variar; por ejemplo, Vallaey (2006) nos menciona que para los británicos la responsabilidad social es considerada una herramienta de competitividad y rentabilidad, para los alemanes este concepto se encuentra centrado en la comunidad y la ciudadanía corporativa; mientras que, por ejemplo, los franceses desconfían de ella al considerarla una estrategia para manipular a la opinión pública. En Estados Unidos es cuestión de imagen y buena reputación de las empresas. Por nuestra parte, en América Latina entendemos la responsabilidad social como una actividad caritativa, como filantropía. En este sentido, para permitir un acercamiento al enfoque de la respon-

sabilidad social, es necesario dejar de interpretarla de esta forma. La responsabilidad social no es filantropía, no son buenas intenciones, no son meros principios éticos, no son obras de caridad; lo más cercano a la responsabilidad sería la acción; acción en el entorno, en la sociedad, en la comunidad, dirigida desde las grandes empresas, e incluso, por qué no, desde las organizaciones universitarias (Gasca y Olvera, 2011, p.45).

Por lo anterior se hace hincapié que esta publicación no se pretende hacer ver la responsabilidad social universitaria como una actividad caritativa asistencialista, ni como la llave mágica para mejorar la calidad de vida de la comunidad local a través de los buenos sentimientos de los universitarios; por el contrario se pretende concientizar en que a través de la formación académica de un alumno, las mejores prácticas docentes y administrativas se genere un semillero de agentes de cambio a través de ideas convertidas en acciones de participación activa para la mejora de la comunidad y su calidad de vida de todas las partes involucradas directa o indirectamente por la universidad.

En el tenor de que la Responsabilidad social universitaria no es una diligencia filantrópica; sino una actividad de gran importancia en el desarrollo de la comunidad mediante una participación activa en las acciones a favor de los problemas actuales; a través de esta revisión literaria se fortalece dicha afirmación respecto a la publicación titulada; La responsabilidad social universitaria (RSU) en el contexto de cambio de la educación superior, donde se hace alusión a que:

En este terreno, de acuerdo con los plan-

teamientos de Glenn (2004), la formación profesional, la investigación, y la extensión y difusión de la cultura que realicen las instituciones de educación superior deberán considerar los desafíos globales que la humanidad enfrentará: **a) el ambiente sustentable** para todos (destacan la energía, el agua); **b) el equilibrio entre el crecimiento de la población** y los recursos que se requieren para alimentarla; **c) la cultura democrática global** transinstitucional que articule organismos internacionales, gobiernos, ONG, corporaciones y universidades; **d) el diseño de políticas sensibles a las perspectivas globales y de largo plazo;** **e) la construcción de la sociedad del conocimiento;** **f) la comunicación, el marketing y la ética;** **g) el crimen organizado** y las actividades ilegales transnacionales; **h) las nuevas enfermedades;** **i) la auto organización administrativa;** **j) los conflictos étnicos;** **k) la seguridad humana;** **l) el estatus cambiante de la mujer;** y, **m) el calentamiento global** y la celeridad de los cambios climáticos (Sánchez, Herrera, Zarate y Moreno, 2007, p.7).

Dicha consideración se basa en que todas las partes involucradas de manera interna y externa deberán ser partícipes como agentes de cambio de manera activa y desde su área en la solución de los problemas en mención en búsqueda de una mejor calidad de vida para los individuos y la comunidad en general.

Es de suma importancia mencionar la percepción de la publicación titulada; La responsabilidad social universitaria como estrategia de vinculación en su entorno social y que hace énfasis en que:

La Responsabilidad Social es un modo de gestión integral de la empresa, que se puede caracterizar como gestión de impacto (humanos, sociales y ambientales), que la actividad de la organización genera, en un esfuerzo constante por abarcar y satisfacer los intereses de todos los afectados potenciales (Vallaey, 2006). Por lo tanto, las universidades no podían quedarse alejadas de la reflexión sobre Responsabilidad Social, no solo porque son organizaciones, sino porque además son responsables de formar a los futuros profesionales que laborarán en las empresas, a los futuros ciudadanos que tendrán que promover democráticamente los derechos humanos, y a los futuros funcionarios que tendrán a su cargo el bien común de nuestro mundo (Martínez de Carrasquero, Mavarez, Rojas y Carvallo, 2008, p.5).

Resaltando la última idea se fortalece la concepción de que la participación activa de las universidades promoverá indudablemente ya sea en la iniciativa privada y/o pública el desarrollo de la comunidad en búsqueda del bienestar de todos; por ejemplo se hace referencia a que:

La educación en el siglo XXI nos invita a la universidad a ser más solidaria con el servicio a la comunidad, colaborar a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre y la sostenibilidad del medio ambiente". En otras palabras, para que la presencia de la Universidad sea responsable debe intervenir a través de acciones significativas y sostenibles en la misma, a su vez ellas (las universidades) deben ser permeables a ser influidas por dicha sociedad, sin bloqueos estructurales y con una motivación a intervenir por las

colectividades más vulnerables (Domínguez, 2009, P.65).

De nuevo este planteamiento nos recalca la importancia de que la universidad como organización no puede trabajar de manera aislada en la persecución de su visión y misión sino que debe plantear estas en torno a los retos y desafíos que le presenta la problemática internacional y en las estrategias de dar solución a estos.

A manera de resaltar una vez la importancia de la responsabilidad social universitaria y la implementación a través de los últimos años de esta en la educación superior, se vuelve de vital importancia mencionar algunas estadísticas que demuestren que la RSU no es un tema de moda en el mundo; sino que por el contrario es un proceso que ha venido permeando en la misión de las instituciones educativas superiores a través de la gestión, extensión, docencia e investigación, por ejemplo Lúquez, Fernández y Bustos (2014) mencionan que al menos cuatro organismos internacionales para el desarrollo conciben a este como un concepto de valor de propósitos deseables (p.121), así el desarrollo al convertirse en valor trasmite a las naciones a través de sus pueblos la necesidad de implementar y modificar si fuese el caso políticas de bienestar social para alcanzar el bien común y es aquí en donde des la trinchera educacional se vuelve necesario la implementación de la responsabilidad social universitaria a manera de cooperación para alcanzar el desarrollo. Pero no solo son instituciones internacionales las que se han concientizado en implementar y reconocer el modelo de responsabilidad social en la formación académica; si no que también algunas naciones por ejemplo Ruiz y Bautista (2016), mencionan que al menos había trece universidades con cátedras de RS en España en este último

decenio (p.172), asimismo menciona las autoras en mención que entre 2009- 2015 se presentaron en España once tesis doctorales relacionadas con la RSU entre las cuales destacan dos defendidas por estudiantes latinoamericanos preocupados por el tema en su región (179). Por otra parte el 70% de las referencias presentadas en este trabajo parten de la concepción que da la UNESCO en 1998 respecto al término de Responsabilidad Social Universitaria, lo que conlleva a validar la relevancia que a partir de esta declaración tomo el tema a nivel internacional y que hoy por hoy sigue siendo parte esencial de una educación integral con compromiso social por el bien de la humanidad y en especial de las zonas de influencia de las instituciones de educación superior.

Los resultados de esta revisión literaria son visibles al espectador respecto a que el tema de Responsabilidad Social Universitaria, no es un término nuevo, dicho concepto cuenta con antecedentes desde al menos los años noventa y a través del transcurso del tiempo el tema se ha vuelto de interés general en el ámbito educativo- internacional siendo tema de desarrollo y crecimiento para ciertas naciones, propaganda y marketing para unos países así como tema de desinterés para otros más; respecto a la primera percepción queda seguir promoviendo y fortaleciendo el concepto, de acuerdo a la segunda visión es substancial concientizar sobre el tema y no verlo como una jugosa ganancia sino en verdad darle el énfasis e importancia que este merece, finalmente derivado del último enfoque, se debe profesionalizar a las universidades en el tema, en búsqueda de los beneficios trazados.

De manera concluyente a través de esta revisión literaria se ha demostrado la importancia que tiene la Responsabilidad Social Universitaria (RSU)

en el desarrollo de la comunidad mediante una participación activa; por lo cual se vuelve necesario, indispensable y ¿por qué no? obligatorio el establecimiento de un área de responsabilidad social universitaria que determine, dirija, retroalimente y proponga acciones de manera interna y externa de todas las partes involucradas en la gestión universitaria en búsqueda de la creación profesional y de agentes de cambio que alcancen y logren consolidar el bienestar de la comunidad y de su calidad de vida, frente a las problemáticas del presente siglo.

Referencias

- Ayala, M. (septiembre, 2011). Responsabilidad social universitaria. *Realidad y Reflexión*, 33 (4), 29-37.
- Beltrán, J; Íñigo, E; Mata, A. (2014) La responsabilidad social universitaria, el reto de su construcción permanente. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5(14), 3-18.
- Crasto, C., & Marín, F., & Senior, A. (2016). Responsabilidad social en la gestión universitaria: una construcción colectiva.. *Espacio Abierto*, 25 (2), 185-208.
- De la Red, N. (2009). Necesidades emergentes y responsabilidad social universitaria. *Revista Alternativas. Cuadernos De Trabajo Social*, 16, 65-76.
- Domínguez, M. (junio, 2009). Responsabilidad social universitaria. *Humanismo y Trabajo Social*, 8(1), 37-67.

▲ Evia, N; Echeverría, R; Carrillo, C; & Quintal, R. (septiembre, 2017). Ciudadanía en el currículo educativo: Un análisis del Modelo de Responsabilidad Social Universitaria en una universidad pública. *Revista CS*, 23(4), 77-104.

Gaete, R. (2016). Percepción de los dirigentes estudiantiles universitarios sobre la responsabilidad social universitaria. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 11(2), 461-485.

Gaete, R. (noviembre, 2016). Iniciativas internacionales y redes interuniversitarias de responsabilidad social universitaria. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 27 (53), 75-102.

García, J; Ramos, C; Gómez, J; Ramos, B. (julio, 2016). Necesidad de nuevos marcos organizativos universitarios desde la responsabilidad social universitaria. *Opción*, 32 (80), 88-111.

Gasca, E; & Olvera, J. (mayo, 2011). Construir ciudadanía desde las universidades, responsabilidad social universitaria y desafíos ante el siglo XXI. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 56(2), 37-58.

Godínez, N; Calderón, A; & Mateo, C. (enero, 2018). Resultados del autodiagnóstico de responsabilidad social universitaria de la facultad de contaduría y ciencias administrativas, propuestas al plan de mejora. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 2(4), 73-83.

González, Sonia. (Junio, 2016) El universitario socialmente responsable. DE LA CALLE, Carmen y GIMÉNEZ, Pilar (Coordinadoras). *Comunicación y Hombre*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=129446703026>

[culo.oa?id=129446703026](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=129446703026)

López, M., & Zalthen, L., & Cervantes, M. (2016). LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA DESDE LA PERSPECTIVA DEL ALUMNO. *Ra Ximhai*, 12 (6), 305-314.

Lúquez, P; Fernández, O; & Bustos, C. (julio, 2014). Formación ética del estudiante universitario socialmente responsable. *Omnia*, 20(2), 120-134.

Martí, J., Puerta, C; & Rojas, P. (julio-diciembre, 2017). A propósito de la Responsabilidad Social Universitaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 8(2), 294-301.

Martínez de Carrasquero, C; Mavárez, R; Rojas, L; & Carvallo, B. (diciembre, 2008). La responsabilidad social universitaria como estrategia de vinculación con su entorno social. *Frónesis*, 15(3), 81-103.

Medina, R; Franco, M; Torres, L; Velázquez, K; Valencia, M; & Valencia, A. (diciembre, 2017). La responsabilidad social universitaria en la actual sociedad del conocimiento. Un acercamiento necesario. *Medisur*, 15(6), 786-791. Recuperado de <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3781>

Osorio, I. (mayo, 2017). Conocimientos, actitudes y prácticas docentes que favorecen la formación del carácter en estudiantes universitarios: una propuesta de evaluación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20 (3), 131-143. <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.20.3.276171>

Ruiz, M; & Bautista, M. (marzo, 2016). La responsabilidad social en la universidad española. *Ediciones universidad de Salamanca*, 28(1), 159-188.

Sánchez, C; Herrera, A; Zárate, L; & Moreno, W. (junio, 2007). La responsabilidad social universitaria (RSU) en el contexto del cambio de la educación superior. *Virtual Educa Brasil*. 1-16.

Valle, Y., & Pérez, C. (julio, 2016). La Responsabilidad Social Universitaria: emprendimiento sostenible como impacto de intervención en comunidades vulnerables. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (81), 91-110.