

## CONTENIDO

<b>PRÓLOGO.....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>Estudio de factores de riesgo psicosocial en una empresa privada del Estado de Tabasco con base en la NOM-035-STPS .....</b>	<b>5</b>
Monserrat Zepeda Quinto .....	5
Claudia Soledad de la Fuente Pérez .....	5
Ivet Pérez Shiels .....	5
<b>Los <i>millennials</i> y la cultura empresarial .....</b>	<b>17</b>
Cecilia García Muñoz Aparicio .....	17
María del Carmen Navarrete Torres.....	17
María del Carmen Ancona Alcocer.....	17
<b>Vulnerabilidad y discriminación de la mujer en el actual y cambiante mercado laboral .....</b>	<b>25</b>
Jesús Hernández del Real.....	25
Blanca Lilia Ramos González.....	25
Gilberto Macías Murguía .....	25
<b>La cultura en las organizaciones como factor de cambio propiciando el desarrollo pleno de las mujeres .....</b>	<b>38</b>
Osiris Solórzano Valencia.....	38
Hilda Ofelia Eslava Gómez.....	38
Rocío del Carmen Hernández Hernández .....	38
<b>Prácticas de la gestión del talento humano a implementar en una empresa inteligente.....</b>	<b>44</b>
Leslie Arline de la Cruz Sinco.....	44
Jorge Alejandro Zurita Sarao.....	44
Cruz María Arana Ramírez.....	44
<b>El desarrollo de la mujer ante las actividades de docencia en línea y el confinamiento originado por la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) en Instituciones de Educación Superior .....</b>	<b>50</b>
Rosario del Carmen Suárez Jiménez.....	50
Domingo Román Guillén.....	50
Mary Carmen Rodríguez Suárez .....	50

<b>Brecha salarial en mujeres: desafíos para la construcción de la igualdad en el mercado laboral .....</b>	<b>58</b>
María Antonia Hernández-Hernández.....	58
Carlos Mario Estrada-Álvarez.....	58
María Esther Baeza Flores .....	58
<b>Impacto de la pandemia en las mujeres estudiantes de la Licenciatura de Economía de la UJAT .....</b>	<b>66</b>
Angélica Jaquelin Magaña Fuentes .....	66
Concepción Reyes de la Cruz .....	66
<b>Las políticas tributarias con enfoque de género .....</b>	<b>76</b>
Angel Morales Velueta.....	76
Williams Alejandro Abdo Arias.....	76
Rodolfo Campos Montejo .....	76
<b>Experiencias formativas con la educación comunitaria en el Consejo Nacional del Fomento Educativo .....</b>	<b>83</b>
Jesús Alberto De la Cruz De la Cruz.....	83
Rigoberto García Cupil .....	83
Teresa de la O de la O .....	83
<b>Gestión del conocimiento en el aula .....</b>	<b>94</b>
Deisy María Jerónimo Jiménez .....	94
William Baldemar López Rodríguez .....	94
Gladys Hernández Romero .....	94
<b>Retos pendientes en las políticas públicas para la educación superior en México.....</b>	<b>102</b>
María Esther Pavón Jiménez.....	102
Doris Laury Beatriz Dzib Moo .....	102
Edith Miranda Cruz .....	102
<b>Mujer: el emprendimiento y su sentido hacia la economía formal.....</b>	<b>109</b>
Mariela Adriana Rodríguez Ocaña .....	109
Tomás Francisco Morales Cárdenas.....	109
José Guadalupe Sánchez Ruiz .....	109
<b>Impacto de las empresarias tabasqueñas dedicadas al Community Manager en el sector económico .....</b>	<b>116</b>
Tania Isabel Pérez Camacho .....	116
Jannet Rodriguez Ruiz .....	116
Gabriela Hidalgo Quinto .....	116

## **PRÓLOGO**

Podemos considerar a la cultura empresarial como una forma colectiva de pensar, sentir y comportarse en relación con un negocio o con un lugar de trabajo y es sin lugar a dudas, uno de los factores más importantes que contribuye a la satisfacción y motivación de los empleados lo cual es de suma importancia al desempeñar un papel fundamental en la creación de un clima organizacional saludable que permita a las personas realizar su trabajo de la mejor manera.

La cultura empresarial es un factor importante en el crecimiento de la economía. Puede ayudar a crear un equipo cohesionado, promover la creatividad y la innovación, y alentar a una empresa a buscar un crecimiento sostenible. La promoción de una cultura empresarial es una de las formas más importantes de apoyar el crecimiento de la economía y es por ellos que académicos universitarios, conscientes de esta realidad, han llevado a cabo investigaciones y tomado acciones concretas desde el aula de clases universitaria con el propósito de concientizar a sus estudiantes de la importancia de la cultura empresarial para que una vez, siendo egresados puedan llevar a cabo acciones concretas para favorecer el desarrollo económico de su región.

En este libro, académicos universitarios, presentan una serie de situaciones que pueden llegar a presentarse cuando se está relacionado con actividades empresariales, políticas tributarias y emprendedurismo, tanto desde la perspectiva de la gestión de conocimiento desde el aula como en casos prácticos.

La lectura de este libro, llevará al lector por distintos escenarios relacionados con los retos que enfrenta la adopción de una cultura empresarial así como los diversos factores y elementos que intervienen en ese proceso, invitándolo así a reflexionar acerca de la indiscutible relación entre esta cultura y el crecimiento de la economía en los distintos sectores económicos.

**MELCHOR HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ**

## INTRODUCCIÓN

Una cultura empresarial es el conjunto de normas y valores que sigue una empresa para funcionar y crecer a la que podemos definirse en términos de actitudes y comportamientos generales que muestran los empleados o gerentes, así como en el contenido de los procesos de comunicación y toma de decisiones de la empresa. La cultura de una empresa es uno de los factores más importantes que influyen en su desempeño general y establece el tono para toda la organización y la ayuda a crear un equipo cohesionado de empleados. Una buena cultura ayuda a una empresa a lograr sus objetivos de manera rápida y eficiente y ayuda a polinizar ideas, productividad y creatividad.

En ese entendido y en aras de resaltar la importancia de la cultura empresarial, los primeros capítulos de este libro presentan temas relevantes relacionados con la cultura empresarial tales como los millenials y la cultura empresarial, vista desde la perspectiva de esta nueva generación y la innovaciones que ella conlleva, igualmente se presentan prácticas a través de las cuales se puede gestionar el talento humano y ser implementando en una empresa inteligente, la función de un “community manager” y su impacto en el sector económico además del estudio de factores del riesgo psicosocial en empresas privadas a nivel local, todos estos temas relevantes que nos ampliarán nuestro conocimiento y visión en relación con los factores que influyen en la economía.

Otro tema por demás relevante y que es abordado en capítulos de esta obra, es el rol de la mujer en las actividades económicas y las vicisitudes que enfrentan en distintos escenarios, vicisitudes tales como la vulnerabilidad y la discriminación, la brecha salarial o el impacto de la pandemia, temas tratados desde la perspectiva docente, mostrando posibles propuestas de solución para la erradicación de estos problemas.

Otro tema relevante que es presentado en este libro, es el de las políticas públicas para la educación superior, mismas que son cruciales para promover la igualdad de género y la sostenibilidad. En muchos países, las mujeres siguen estando a la zaga de los hombres en lo que respecta al acceso a una educación de calidad en todos los niveles. La razón principal de esto es la distribución desigual de recursos y oportunidades que deja a las niñas en desventaja desde una edad temprana. Aunado a esto, tema relevante también presentado es las políticas tributarias con enfoque de género ya que en el entendido que el género es una construcción social importante y juega un papel importante en las políticas fiscales. Los sistemas tributarios están diseñados con el supuesto de que las personas son hombres o mujeres, y esto tiene serias implicaciones para el acceso de las mujeres a varios tipos de beneficios y servicios. Por ejemplo, muchos países tienen estructuras impositivas separadas para parejas casadas frente a personas solteras, lo que perjudica a las mujeres solteras. Además, los impuestos sobre la renta a menudo afectan de manera desproporcionada a las mujeres porque tienden a ganar menos que los hombres. Los impuestos basados en el género también crean injusticia al privilegiar a ciertos grupos sobre otros dentro de la sociedad.

# **Estudio de factores de riesgo psicosocial en una empresa privada del Estado de Tabasco con base en la NOM-035-STPS**

**Montserrat Zepeda Quinto  
Claudia Soledad de la Fuente Pérez  
Ivet Pérez Shiels**

## **RESUMEN**

Los factores de riesgo psicosocial pueden derivarse de aspectos o causas intra laborales; pero también, tener su origen en aspectos extra laborales. Dentro de los factores psicosociales intralaborales se tiene, por ejemplo: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, y recompensas (Romero-Díaz et al., 2016; citado por Duarte y Campos, 2021). Los cuáles son determinantes en un clima organizacional productivo. La presente investigación busca identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial, así como fomentar un entorno organizacional positivo en la empresa. se trata de un estudio cuantitativo, descriptivo transversal, el instrumento utilizado es el cuestionario de la norma 035 de la stps en la guía de referencia III, consta de 72 preguntas, midiendo los factores de riesgo psicosocial establecidos por la ley federal de trabajo, aplicado en una muestra de 102 colaboradores quienes contestaron libremente. Los resultados muestran que en promedio general se encuentran en un rango medio, los hallazgos nos indican que las áreas prioritarias a intervenir son carga de trabajo que refiere a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes y falta de control sobre el trabajo que es la posibilidad que tiene el empleado para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La propuesta de seguimiento es la revisión sobre la distribución de la carga de trabajo de forma equitativa, así como talleres que incentiven a la plantilla de personal a involucrarse y participar en la toma de decisiones del equipo.

## **PALABRAS CLAVE**

Factores de riesgo psicosocial, entorno organizacional favorable, salud ocupacional, prevención, norma.

## **INTRODUCCIÓN**

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2007) manifiesta que los trabajadores representan la mitad de la población en todo el mundo, contribuyendo en gran medida, al desarrollo social y económico de los países, por lo que representa una prioridad atender su integridad física y psicológica, sobre todo cuando la labor está condicionada por riesgos en el lugar de trabajo. No obstante, para la mayoría de los trabajadores en el mundo, las condiciones de los lugares en los que laboran no

cuentan con los estándares necesarios para la protección social y la seguridad en el trabajo, generando factores de riesgo psicosocial, cargas de trabajo físico y mental, detonando el estrés; reflejándose en el deterioro de la salud del trabajador (Programa de Salud Ocupacional de la Oficina Central de la Organización Mundial de Salud, 2003; citado por Saldaña et al. 2019), situación que lleva a comprometer el funcionamiento integral del individuo en sus esferas biopsicosocial.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) emitió las Normas Oficiales Mexicanas que determinan las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Elaboró el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, mismo que establece disposiciones normativas obligatorias para los centros de trabajo, de tal forma que ello repercuta en la identificación y prevención de factores de riesgo psicosocial; además de la generación de entornos organizacionales favorables (STPS, 2016; citado por Duarte y Campos, 2021).

Castillo y Campos (2021) refieren que para el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNNSST) la emisión de la NOM 035 se justifica debido a que la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013; citada por STPS, 2016) señala que se han incrementado nuevos tipos de enfermedades profesionales, para lo cual no se aplican medidas de prevención, protección y control adecuadas; tal es el caso de los factores de riesgo psicosocial. Por lo tanto, la problemática de atención de los factores de riesgo psicosocial es un problema global que afecta a todos los países, todas las profesiones y a un gran número de trabajadores, tanto en los países desarrollados como en desarrollo; en este contexto, el centro de trabajo es una fuente importante de riesgos psicosociales y al mismo tiempo el lugar idóneo para tratarlos y proteger la salud y el bienestar de los trabajadores (STPS, 2016).

La NOM 035 entró en vigor el 23 de octubre de 2018, tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo; rige en todo el territorio nacional, su implementación se ha ido dando de manera paulatina a través de diferentes etapas y aplica en todos los centros de trabajo de acuerdo con el número de trabajadores que laboran.

El estudio se llevó a cabo en una empresa privada, cuya actividad gira en el diseño, operación y evaluación de proyectos de infraestructura, servicios e ingeniería. Se encuentra en Villahermosa Tabasco y su plantilla general es de 139 trabajadores.

Se tiene como objetivo conocer y analizar los distintos factores de riesgo para la salud de los empleados, lo que permitirá establecer un plan de intervención para fomentar un entorno organizacional positivo en la empresa que tienda a garantizar el bienestar mental y emocional de los colaboradores. La empresa manifiesta estar comprometida con la mejora continua de sus prácticas y el Sistema de Gestión Integral, pretende garantizar la salud y la seguridad de sus trabajadores, siendo los principios que rigen el diario actuar de los colaboradores: enfoque al cliente, liderazgo, compromiso de las personas, enfoque a procesos, mejora continua, toma

de decisiones basada en la evidencia y gestión de las relaciones, por lo que consideran indispensable realizar esta detección de factores de riesgo psicosocial en su entorno organizacional lo que les permitirá tomar decisiones para planear y gestionar su capital humano.

## **DESARROLLO**

En la actualidad, el estudio acerca de la salud laboral pone énfasis especialmente en la interacción entre el trabajador y su entorno laboral, sin olvidar la descompensación que pueda existir entre el trabajador y su organización que es considerada como un desequilibrio. La NOM-035-STPS-2018 comprende dos aspectos: los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional favorable, los cuales se conceptualizan de acuerdo con el reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo y la propia norma, de la siguiente manera:

El primer elemento, el entorno organizacional favorable, promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades; la participación proactiva y comunicación; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la ley federal del trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Por otra parte, se entiende por factores de riesgo psicosocial aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceda la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo; las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la ley federal del trabajo; rotación de turnos; períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

La norma en estudio se relaciona directa o indirectamente con otras normas oficiales mexicanas, como son: la NOM-019-STPS-2011, constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene, la NOM-030-STPS-2009, servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-funciones y actividades y la NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación (Duarte y Campos, 2021).

Como puede apreciarse, los factores de riesgo psicosocial y los elementos del entorno organizacional favorable derivan de la naturaleza del puesto, es decir de las condiciones en las que se realizan las actividades, por lo que el análisis de estos elementos implica una evaluación de las condiciones en las que los trabajadores las desarrollan. La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional, no contemplan una evaluación

psicológica de los trabajadores, lo que debe quedar claro (Guía informativa *NOM-035-STPS-2018*, 2018).

Asimismo, los factores de riesgo psicosocial pueden derivarse de aspectos o causas intralaborales; pero también, tener su origen en aspectos extra laborales. Dentro de los factores psicosociales intralaborales se tiene, por ejemplo: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, y recompensas (Romero-Díaz et al., 2016; citado por Duarte y Campos, 2021). Por lo que se refiere a los factores de riesgo psicosocial extralaboral, comprenden aspectos como: el entorno familiar, social y económico del trabajador; además de las condiciones del lugar de vivienda, que pueden afectar la salud y bienestar de las personas (Ministerio de la Protección Social de Colombia, 2010; citado por Romero-Díaz et al., 2016; citado por Duarte y Campos, 2021). Coincidiendo Villavicencio (2018) menciona que entre los factores de riesgo comunes se encuentran identificados “las cargas de trabajo mal distribuidas, estilos de liderazgo negativo, violencia laboral entre pares o del líder hacia su equipo de trabajo, jornadas poco sanas, mala ergonomía y estrés laboral”, provocando trastornos y afecciones en el trabajador citado por Hernández Ramírez (2020).

Actualmente se reconoce que los acelerados cambios en el mundo del trabajo, aunados a exposiciones estresantes y combinados con otros factores (como la situación individual, el modo de vida y las condiciones generales del medio ambiente), generan o favorecen la aparición de enfermedades vinculadas al trabajo o agravar trastornos existentes, tales como enfermedades crónicas de los sistemas locomotor, respiratorio y cardiovascular, así como trastornos del comportamiento (Unda et al., 2016). Es decir, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo mantienen una influencia directa o indirecta con variables humanas como los intereses de las personas, sus necesidades, actitudes, sentimientos, emociones causantes de estrés, depresión, dolor e incluso la muerte (Unda et al. 2016).

Así pues, señala Gil-Monte (2007; citado por Unda et al., 2016) que tanto los cambios que ocurren en el entorno social, como aquellos que se presentan dentro de la organización, influyen para la generación de nuevos riesgos psicosociales laborales, como, por ejemplo: a) las condiciones sociodemográficas, b) la normatividad y la legislación, c) la cultura de la población, d) las condiciones tecnológicas y, e) la concepción del trabajo. Como señalan Martínez y Hernández (2005) las consecuencias de los factores psicosociales y su estudio derivan del impacto que la globalización ha tenido, como fenómeno económico y social en diversos aspectos de la vida de las personas, incluyendo el mundo del trabajo. Es así como la forma en que se organiza y divide el trabajo, mantienen una estrecha relación con el estrés.

Es importante comentar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establece en la NOM 035 (2018) que los centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores deben considerar aspectos relevantes como la detección y prevención de los factores de riesgo psicosocial y de la violencia laboral, la promoción de un entorno organizacional favorable. Por lo tanto, es un compromiso y responsabilidad que las empresas detecten, manejen y prevengan los riesgos por factores psicosociales fomentando un entorno organizacional favorable.

Sin embargo, como mencionan Gutiérrez y Vilorio (2014), pueden existir las normas, los diseños y los medios de prevención, entre otros, pero mientras no se conozca el factor humano, que es el que en último término determina la calidad de la respuesta, y no se sepa cómo actúa ni cómo controlarlo, muchas de las actividades de salud ocupacional estarán incompletas.

Se requiere de intervenciones eficaces para evitar los peligros laborales y proteger y promover la salud física y mental de los trabajadores. Asimismo, los beneficios que se podrán obtener será la reducción de accidentes y enfermedades laborales, aumentando el rendimiento, la motivación y satisfacción de los trabajadores.

Tipo de estudio. Método de investigación cuantitativo, tipo descriptivo y transversal, se utilizarán estrategias de obtención y procesamiento de información que emplean magnitudes numéricas y técnicas de estadística para llevar a cabo un análisis de resultados.

Población y muestra. Se contó con un universo de 139 trabajadores, se procedió a realizar el cálculo de la muestra de acuerdo a la guía de referencia III de la NORMA 035, teniendo como resultado 102 participantes, colaboradores de diferentes áreas como ingeniería, recursos humanos, contaduría, proyectos, planta de fluidos y gas, entre otras.

**Instrumento utilizado.** 1.- Cuestionario estructurado que otorga la Norma 035 en la guía de referencias III (más de 100 trabajadores) de la NORMA 035.

Identifica y analiza los factores de riesgo psicosocial y evalúa el entorno organizacional en los centros de trabajo, consta de 72 preguntas e integra factores para explorar como se muestra en el cuadro siguiente:

**Tabla 1. Factores a explorar Guía de Referencia III**

FACTOR PARA EXPLORAR	DESCRIPCIÓN
1.- Las condiciones en el ambiente de trabajo.	Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación.

2.- Las cargas de trabajo.

Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes.

---

FACTOR PARA EXPLORAR	DESCRIPCIÓN
3.- La falta de control sobre el trabajo.	El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo. La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.
4.- Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que excedan lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.	Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana.
5.- Interferencia en la relación trabajo-familia.	Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo.

---

Fuente: Elaboración propia a partir de la Guía Informativa NOM-035-STPS-2018.

**Calificación y Manejo de datos.** La calificación del instrumento se realiza a través de tres etapas:

1. Calificar cada ítem otorgando un valor del 0 al 4 y del 4 al 0.
2. Calificar por categoría de ambiente y trabajo, condiciones deficientes e insalubres, trabajos peligrosos, factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo, liderazgo y relaciones en el trabajo, entorno organizacional.
3. Calificar por dominio y estos son condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, falta de control sobre el trabajo, jornada de trabajo, interferencia en la relación trabajo – familia, liderazgo, relaciones en el trabajo, violencia, reconocimiento del desempeño, insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad.

Se elaboró una base de datos en Excel para proceder a la calificación correspondiente a cada ítem, categoría y dominio de acuerdo a las fórmulas pre establecidas por la STPS. De igual manera nos lleva a identificar en qué rango de gravedad se encuentra cada calificación final, la guía maneja cinco rangos de gravedad: nulo o despreciable, bajo, medio, alto y muy alto. Asimismo, se recupera cuántos trabajadores se localizan en el rango de gravedad ya mencionados.

En cuanto a las cuestiones éticas, se contó con el consentimiento de cada uno de los participantes, el instrumento se contestó de manera anónima, manejando la confidencialidad de los datos con el fin de que se generará confianza al trabajador y así ellos contestaran de una forma honesta cada pregunta del cuestionario, dejando en claro que era un instrumento para conocer los riesgos psicosociales que se podrían presentar en la empresa y que todo resultado obtenido no afectaría en su puesto o salario, todo era para una mejora y bienestar de ellos.

## **CONCLUSIÓN**

Como se puede observar en la tabla 2, la empresa se encuentra en un rango de riesgo Medio. Entre las categorías o áreas identificadas que se requiere trabajar está la carga de trabajo en cuanto a las exigencias que se imponen a los colaboradores y que exceden su capacidad, siendo estas de diversa naturaleza como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, asimismo, también se presentan cargas contradictorias o inconsistentes; se encuentra una falta de control sobre el trabajo que es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación, son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo, las demás categorías y dominios se encuentran en un rango Bajo, no poniendo en alerta a la empresa (tablas 3 y 4).

**Tabla 2. Tabla general de resultados**

Calificación Final	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Nulo o Despreciable
No. De Trabajadores	6	25	25	34	12

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos con la Guía de Referencia III STPS

**Tabla 3. Tabla de resultados por categoría**

Calificación de Categoría	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Nulo o Despreciable
Ambiente de Trabajo	2	12	21	28	39
Factores Propios de la Actividad	7	23	51	21	
Organización del Tiempo de Trabajo	12	10	21	15	44
Liderazgo y Relaciones en el Trabajo		5	6	41	50
Entorno Organizacional	9	13	13	25	42

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos con la Guía de Referencia III STPS

**Tabla 4. Tabla de resultados por dominio**

Calificación de Dominio	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Nulo o Despreciable
Condiciones en el Ambiente de Trabajo	2	11	21	29	39
Carga de Trabajo	8	21	28	26	19
Falta de Control Sobre el Trabajo	7	15	41	17	22
Jornada de Trabajo	1	6	32	23	40
Calificación de Dominio	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Nulo o Despreciable
Interferencia en la Relación Trabajo-Familia	4	10	8	13	67
Liderazgo		1	1	8	92
Relaciones en el Trabajo					102
Violencia	5	4	8	12	73
Reconocimiento del Desempeño	1	14	18	27	42
Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad	3	7	10	29	53

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos con la Guía de Referencia III STPS

En general se obtuvieron más resultados favorables en los dominios estudiados y gracias a la aplicación de dicho instrumento se identifican áreas de oportunidad para mejorar, procediendo a la elaboración de un plan de acción para atender y erradicar las alertas encontradas en relación a riesgos por factores psicosociales organizacionales. De igual forma se recuperan resultados positivos, fortalezas en áreas como contar con un buen liderazgo dentro de la empresa, no hay ninguna interferencia en trabajo-familia por parte de los trabajadores y sobre todo se cuenta con un buen trabajo en equipo.

Las Normas Oficiales Mexicanas determinan las condiciones laborales mínimas necesarias que deben tomar las organizaciones para resguardar la integridad física y mental de los trabajadores. En el caso de la NOM 035, esta tiene como objetivo establecer los elementos básicos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, y así promover un ambiente de trabajo saludable para todas las personas. No es novedad que una salud mental afectada por el trabajo tendrá siempre un impacto negativo en las empresas y por esta razón es de importancia que dentro de las organizaciones se aplique este instrumento.

Coincidiendo con Molina-Sabando et al. (2016); citado por Duarte y Campos, (2021) cuando resaltan que una adecuada gestión organizacional está relacionada con la forma en que se da la motivación, la creatividad, la productividad y el sentido de pertenencia de los miembros de la organización para obtener un mejor aprovechamiento del capital humano, lo cual repercute en ventajas competitivas que contribuyen al incremento de beneficios en toda la organización de que se trate.

Organismos como la OMS, la OIT y la ONU ya han advertido sobre los riesgos del estrés laboral, sin embargo, estas solo quedan en recomendaciones. Afortunadamente, hay países que han avanzado para crear una legislación que proteja la integridad de sus trabajadores, como es el caso de México y la puesta en marcha de la NOM 035.

## **PROPUESTAS**

Con los resultados obtenidos se procedió a la elaboración de medidas de prevención siguiendo los lineamientos de la STPS.

Teniendo en cuenta las medidas establecidas en la norma, se recomienda realizar una revisión y supervisión sobre la distribución de la carga de trabajo para que se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación, actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados, instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades. De igual manera involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad, siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello, mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los

trabajadores y el patrón para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo, reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones.

Y por otra parte reforzar las áreas que funcionan de manera adecuada para darle continuidad y reforzamiento a las estrategias efectivas que aplican.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Campa, C. (2018). *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Diario Oficial de la Federación. Recuperado 5 de junio de 2022, de [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0)
- Duarte, S. (2021). *Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México*. Trascender, Contabilidad y Gestión. Recuperado 5 de junio de 2022, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v6n17/2448-6388-tracender-17-48.pdf>
- Gutiérrez, A., y Viloria-Doria, J. (2014). *Riesgos Psicosociales y Estrés en el Ambiente Laboral*. Salud Uninorte. Recuperado 5 de junio de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730850001.pdf>
- Hernández, J. (s. f.). *Los factores psicosociales de riesgo laboral en México*. CIELO laboral. Recuperado 5 de junio de 2022, de <http://www.cielolaboral.com/los-factores-psicosociales-de-riesgo-laboral-en-mexico>
- Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (2021) *.La importancia de visualizar y crear planes de acción | DCH (2021, 23 julio)*. DCH Recuperado 5 de junio de 2022, de <https://www.orgdch.org/implementacion-de-la-nom-035-la-importancia-de-visualiza>
- Saldana, C. (2019) *Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande (Jalisco)*. (2019, septiembre). Scielo. Recuperado 5 de junio de 2022, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000300343&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000300343&lng=en&tlng=es)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2019) *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. (2019). Recuperado 5 de junio de 2022, de <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion#:~:text=La%20NOM%20035%20tiene%20como%20objetivo%20establecer%20los,y%20aplica%20en%20todos%20los%20centros%20de%20trabajo.>

Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios*, 32(2), 67–74.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231346516001>

## Los *millennials* y la cultura empresarial

Cecilia García Muñoz Aparicio  
María del Carmen Navarrete Torres  
María del Carmen Ancona Alcocer

### RESUMEN

El objetivo de este estudio es analizar la cultura empresarial de los *millennials*, población conformada por jóvenes digitales, quienes son independientes y consideran la libertad laboral como una característica idónea, algunos se encuentran en la etapa universitaria, y serán los futuros gerentes o propietarios de negocios. Se llevó a cabo una investigación documental revisando literatura científica, contemplando artículos científicos, webs, blogs, además la investigación se basó en información obtenida de la Encuesta *Millennials 2020*. Estos jóvenes poseen valores fuertes y un espíritu empresarial más arraigado que las generaciones anteriores y han revolucionado la manera de hacer negocios con características tecnológicas.

### PALABRAS CLAVE

Millennials, cultura, emprendimiento

### INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta investigación es analizar la cultura de una generación específica conocida como *millennials* ya que son los futuros empresarios, por lo que es importante analizar su comportamiento, lo cual servirá de base para las futuras contrataciones y emprendimientos.

Los grupos de personas de acuerdo con su edad presentan características diferentes y pertenecen a diversas generaciones, por ejemplo, los *millennials* son jóvenes de casi 30 años, asociados con la generación Y, nacidos entre 1980 y 2000; para Madrigal, Ávila y Madrigal (2019) esta generación actualmente está conformada por más de 83 millones de personas, siendo una de las más representativas a nivel mundial y en algunos años será la fuerza de consumo más grande, actualmente poseen un gran dominio de las tecnologías y acceso a la información, y la interacción es lo que más les importa: realizar una comunicación a través de sus teléfonos inteligentes, cambiando la cultura de comunicación, siendo más informales y rápidos en sus formas (Mendieta et al., 2019).

## DESARROLLO

**Millennials.** Para Madero (2020), la generación Y, se ha desarrollado con la tecnología y el internet las 24 horas, lo cual provocó que no exista el control del saber sin que ninguna persona posea la veracidad total ya que con los teléfonos inteligentes se adquiere la información de forma rápida, y que además de conocerlos como nativos digitales, en su estudio sobre retención laboral encontró que para ellos, los beneficios, prestaciones, oportunidad de desarrollo, equilibrio entre lo profesional y personal, trabajo de equipo y buen trato con el jefe en una organización son atractivos pero dichas características no pueden tomarse como una generalidad ya que sólo fue una muestra con 332 personas mayores de edad; esta generación se encuentra estudiando en la universidad y se considera que poseen un emprendimiento nato de vital importancia en las organizaciones debido a los constantes cambios en esta era (Ruiz y Machuca, 2020).

Los *millennials* son tema importante en los medios de comunicación debido a sus tendencias de consumo, hábitos financieros, condiciones de empleo y expectativas laborales y su forma de conducta, ya que en algunos documentos se destacan como no comprometidos e inestables y otros como emprendedores, sin embargo, cabe destacar que su relación con las organizaciones ha logrado transformaciones estructurales en el mundo del trabajo (Gallo et al., 2021).

Su carácter, sentido de responsabilidad, habilidad en el desarrollo de negocios y la forma en que se comprometen al logro de objetivos, algunos autores los califican como una generación perfecta y han perdido la confianza en instituciones por lo cual se vuelve más emprendedores (Martínez et al., 2021).

Con relación a la teoría de Schumpeter sobre el empresario, cabe mencionar que éste se debe renovar de forma constante para serlo, por lo cual se identifica con las características de los *millennials* como personas creativas acostumbradas a los cambios con características de multitask como realizar varias tareas al mismo tiempo (Ruiz y Machuca, 2020).

**Emprendimiento.** Es el establecimiento de un negocio para generar ingresos, creando empleos que ayudarán desarrollo social y económico de un país y un emprendedor es una persona visionaria que toma decisiones y riesgos para lograr sacar adelante a su empresa, algunas características son: paciencia, constancia, liderazgo, visión, compromiso, trabajo en equipo y creatividad además de asumir todos las contingencias que conllevan la transformación de una idea a la realidad de un negocio (Juárez-Juárez et al., 2019).

Existen diferentes tipos de emprendedores como se observa en la tabla 1:

**Tabla 1. Tipo de emprendedores**

Tipo de emprendedor	Explicación
Social	Apoya a la solución de problemas sociales con ideas nuevas.
Visionario	Combinación de ideas y consejos prácticos.
Inversionista	Es el que arriesga el capital para iniciar un negocio.

Persuasivo	Posee carisma y suma la participación de los empleados.
Intuitivo	Es aquél que posee el instinto para iniciar un negocio con energía, visión y pasión.
Experto y/o especialista	Es el que posee conocimientos técnicos con un perfil especial.
Oportunista	Persona que aprovecha las oportunidades que se le presentan relacionadas con los negocios.
Apasionado	Es aquél que hace realidad su sueño debido a la gran motivación que tiene.
Por necesidad	Persona que al no poseer ingresos se vuelve emprendedor por necesidad y busca las oportunidades.
Por azar	Por casualidad se hereda un negocio o se participa en una propuesta.

Fuente: elaboración con base en Juárez-Juárez et al. (2019, citando a Allen, 2002, Ayacucho, 2019, Cerro, 2016, News, 2019 y Sandoval, 2014)

Estos son los diversos tipos de emprendedores más comunes y dentro de los cuales se pueden clasificar los *millennials*, de la misma forma que existen otros de acuerdo con Sordo (2021): escalable que puede crecer a mediano plazo; social con impacto positivo; novedoso con soluciones creativas; de imitación, cuando se copia y se mejora un negocio; incubador con un riesgo alto y tecnológico que requiere una mayor inversión, estas clasificaciones sirven para analizar que tipo de emprendedor puede ser una persona.

**Cultura.** Conformar el entorno social y/o normativo conserva la unión en una organización expresando valores, creencias e ideas sociales que comparten todos los miembros de la misma y se expresan a través de elementos como mitos, rituales, leyendas, símbolos además de un lenguaje compartido además de conformarse como un activo intangible en una empresa y se representa en la gestión empresarial (Yopan et al., 2020).

**Metodología.** Se utilizó una metodología de tipo documental descriptiva a través del análisis y características del fenómeno de estudio que son los *millennials* y la cultura empresarial para llegar a una conclusión. El análisis se realizó a través de fuentes secundarias como artículos científicos y bibliografía en los que se ilustran las características de estos, además de la información proporcionada por la Encuesta *Millennials 2020* realizada por Deloitte con la finalidad de poseer un panorama amplio de este tipo de generación y cómo afecta la cultura.

**Resultados.** De acuerdo con la literatura analizada sobre los *Millennials*, estos constituyen una generación importante y grande, ya que representan aproximadamente el 30.4% de la población con un total de 37.65 millones de personas de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía ( INEGI, 2022), por lo que es importante estudiar sus características, y cultura empresarial, ya que serán los directores y propietarios de futuros negocios.

La cultura organizacional proporciona identidad a los trabajadores en una organización, así como su visión proporciona estabilidad y continuidad, además de una sensación de seguridad, lo que hace que sus miembros se sientan parte de la misma (Yopan et al., 2020).

Esta generación posee características como: mayor educación, menos creyente con relación a la religión, liberal en cuanto a la política y utilizan más la tecnología, se consideran los iniciadores de los medios de conexión en los celulares e internet, son creativos y están pendientes de sus familiares en la era de la tecnología, se preocupan por la responsabilidad social y crean vínculos con ésta (Peñaloza y López, 2016). Las características relacionadas con la cultura empresarial se observan en la tabla 2.

**Tabla 2. Características de los *Millennials* y la cultura empresarial**

Características	Valores	Hábitos	Actitud	Aplicación
Buscan empresas con Responsabilidad social.	Responsabilidad.	Comprometidos con la sociedad.	Deseo de apoyar a la sociedad.	Cuidado ambiental, comprometidos con valores y creencias, deseo de ayudar, inclusión social, igualdad de sueldos.
Preocupación por el Reciclaje y uso de desperdicios.	Responsabilidad.	Compromiso con el medio ambiente.	Conductas positivas.	Conductas positivas asociadas con el medio ambiente.
Compra y uso de productos que no dañen el medio ambiente.	Responsabilidad empatía.	Educación.	Empatía.	Educación e información.
Personalidad innovadora ante una compra.	Innovación.	Valor agregado.	Liderazgo en medios.	Utilización de medios tecnológicos.
Otorgan importancia al desarrollo de su carrera.	Responsabilidad	Evaluación del desempeño.	Responsabilidad y educación.	Ser buenos profesionistas.
Importancia a su vida personal.	Libertad y responsabilidad.	Toma de decisiones.	Independencia.	Les disgusta la dependencia con las organizaciones.
No creen en la estabilidad laboral.	Incredulidad por conocimiento.	Responde y se adapta a diferentes desafíos.	Independencia y adaptación.	Prefieren ser trabajadores competentes y versátiles.
Son más preparados que las generaciones anteriores ya que han viajado más.	Mayores conocimientos.	Tecnología.	Formación de ciudadanos más responsables.	A través de la tecnología han aprendido más.

No les gusta permanecer mucho tiempo en las organizaciones.	Libertad en la toma de decisiones.	Mayor productividad.	Organización del tiempo.	Aprenden rápido y son emprendedores, ya que para muchos su objetivo es iniciar una empresa.
Adaptación más rápida a los cambios.	Liderazgo profesional.	Versatilidad.	Innovación.	La tecnología juega un papel importante.

Fuente: Elaboración con base en Peñalozza y López (2016); Parmelee (2020) y Ruiz y Machuca (2020)

En esta tabla se observa que la conducta de los *millennials* es comprometida para mejorar las condiciones en el mundo por su preocupación por el medio ambiente.

En el análisis de la encuesta Deloitte (2020) se obtuvieron las características antes y después de la pandemia que realizarán un cambio en la cultura emprendedora de los *millennials* como se observa en la tabla 3:

**Tabla 3. Comparativo de las características millennials con la cultura empresarial antes y durante la pandemia**

Antes de la pandemia	Cambio en la pandemia	Cultura empresarial
Estresados todo el tiempo y narcisistas.	Los niveles de ansiedad bajaron 8 puntos, pero continúan siendo narcisistas debido a sus conocimientos.	Mayor tranquilidad, pero con mucho conocimiento lo que los hace más preparados. El conocimiento los hace sentir importantes y por ello continúan siendo narcisistas y al ser más preparados emprenden más rápido un negocio.
Estaban seguros de que era tarde para reparar el cambio climático.	Con la pandemia, al pararse la economía, dio lugar a que existan esperanzas de mejorar el mundo.	Mayor compromiso con la sociedad y esperanza de mejorar el medio ambiente.
Menor responsabilidad.	Mayor responsabilidad y comprensión a las necesidades de las personas.	Mejora la empatía y mayor compromiso con la sociedad.
Menor lealtad laboral (2 años máximo)	Mayor lealtad laboral (5 años o más).	Cambio de mentalidad.
Upskilling (se aprenden nuevas competencias para los trabajos).	Reskilling (se reciclan los profesionales hacia un nuevo puesto de trabajo, para su adaptación).	Mayor entrenamiento con conocimiento.
Trabajo presencial.	Trabajo virtual con ahorro en costos sobre todo en los negocios pequeños.	Mayor desarrollo personal y empresarial.

Relajados en la manera de vestir.	Continúan relajados.	Sin cambio.
Sin importar la salud mental.	Cuidado de la salud Mental ya que es el resultado de la ansiedad.	Mayor conciencia de la salud.
El trabajo no sólo es trabajo.	El trabajo es una opción de vida con balance en la vida personal.	Mejora la conciencia y adaptación laboral.
Personas Multitask con la tecnología.	Personas multitask con la tecnología.	Sin cambio.
Menos activos antes del COVID.	Se convirtieron en personas más activas.	Mejora en la salud con una mejor condición física.

Fuente: Elaboración con base en Madrigal, Ávila y Madrigal (2019); Deloitte (2020); Ibedrola (2020)

En esta tabla se observa un cambio de actitud en los *millennials*, siendo una generación resiliente, preocupada por los negocios pequeños, el medio ambiente y la sociedad considerando importante las características que tendrán incidencia en la cultura empresarial.

Esta generación se ha convertido en un segmento de consumidores potenciales a nivel mundial, siendo estudiada por debido a su conexión con la tecnología en la forma de obtener y proporcionar información para tomar decisiones, de igual forma representan capital con creatividad y dinamismo, características requeridas en vanguardistas (Madrigal et al., 2019; Sandoval et al., 2022).

## CONCLUSIÓN

Los *millennials* aunque es una generación criticada por evidenciar poco interés, sin preparación, un poco flojos, así como el volverse adultos con la tecnología, pasando por crisis económicas, son los primeros que toman medidas contra la desigualdad salarial y la igualdad de género, valorando más la cultura empresarial, observando a los emprendedores como fuente de inspiración, logrando en muchos casos hacer negocios de manera más económica, además de recuperarse económicamente más rápido además de enfrentarse a contextos esperanzadores y preocupantes, pero con una cultura positiva (Adamo, 2021; Plata, 2021).

Estos estudiantes, algunos profesionistas, debido a su amplia experiencia en cuestiones tecnológicas parecen emprendedores natos, ya que ha iniciado negocios y algunos han logrado tener éxito, ya sea por su experiencia universitaria como su propio desarrollo y capacitación profesional o simplemente por su necesidad de auto emplearse. Cabe mencionar que, con una adecuada guía en el ámbito académico relacionada con el emprendimiento, los ayudará a superar los retos y desafíos que se presentan a lo largo su desempeño como empresarios y en caso de ser empírico, siempre existen cursos gratuitos para formarse, y que lo único que hay que hacer es investigar (Borrayo et al., 2019).

Las características más importantes de este grupo de personas es la responsabilidad social y sobre todo el compromiso con la sociedad, tratando de no dañar el medio ambiente con conciencia ética y al ser una generación de cambio de milenio son más resilientes, adaptándose a todo tipo de situaciones.

## **PROPUESTAS**

Proponer a las organizaciones que desarrollen una escala de fuertes valores, para que esta generación con mucho talento perciba en ellas una cultura corporativa fuerte, que se refleje en todos sus departamentos, para que, en el caso de contratar a estos jóvenes, ellos decidan ser parte de dicha cultura y que en lugar de pensar en quedarse un máximo de cinco años, puedan desarrollarse en ellas, lo cual conlleva a que se formen colaboradores con un buen desempeño.

Se sugiere que en las universidades se realicen guías sólidas en cuestiones de emprendimiento, sobre todo en la enseñanza de los valores, ya esta generación serán los futuros empleadores y empresarios del país, por lo que una buena preparación hará que sean profesionistas de calidad talentosos y listos para lograr un futuro mejor, con una cultura de mejora en cuanto a la creación de negocios y liderazgos sólidos y responsables.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Adamo, P. (2021). Millennials: qué salió mal con la generación que pasó de ser ambiciosa a ser infeliz. BBC News. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57999304>
- Borrayo, C. L., et al. (2019). Cultura emprendedora en jóvenes universitarios de Guadalajara, México. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXV (3). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28060161005>
- Deloitte (2020). La Encuesta Global de Millennials de Deloitte 2020. Las generaciones resilientes como clave para crear una “nueva normalidad”. Autor. <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/about-deloitte/articles/millennial-survey-2020.html>
- Gallo, O., et al. (2021). Relaciones con la organización y el trabajo en los millennials colombianos. Innovar 31(80), <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/93669>
- Ibedrola (2020). 'Reskilling' y 'upskilling', el entrenamiento laboral en la era de la transformación digital. Autor. <https://www.iberdrola.com/talento/reskilling-upskilling#:~:text=La%20diferencia%20entre%20ambos%20conceptos,nuevo%20puesto%20en%20la%20empresa>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Nueva Edición 1 Cuarto Trimestre de 2020.

[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enoe\\_ie/enoe\\_ie2022\\_02.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enoe_ie/enoe_ie2022_02.pdf)

- Juarez-Juarez, Y.J., et al. (2019). Cultura emprendedora en estudiantes universitario. *Revista Teoría Educativa*, 3(8): 27-32. [https://www.ecorfan.org/republicofperu/research\\_journals/Revista\\_de\\_Teoria\\_Educativa/vol3num8/Revista\\_de\\_Teor%C3%ADa\\_Educativa\\_V3\\_N8\\_4.pdf](https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Teoria_Educativa/vol3num8/Revista_de_Teor%C3%ADa_Educativa_V3_N8_4.pdf)
- Madero, S. M. (2020). Modelo de retención laboral de Millennials desde la perspectiva mexicana. *Investigación Administrativa* 48(24). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456059299001>
- Madrigal, F., et al. (2019). Retos y oportunidades del comportamiento organizacional de los millennials como fuerza de trabajo. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 4(7), 86-95. <https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/109>
- Martínez, E., et al. (2021). El uso de las Fintech por la Generación Millennial en México. *Podium* 39. <https://doi.org/10.31095/podium.2021.39.10>
- Mendieta, A., et al. (2019). Millennials en torno a la comunicación y cultura para la educación superior. *RIDE*, 10(19). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.497>
- Parmelee, M. (2020). Prólogo. *La Encuesta Global de Millennials de Deloitte 2020*. <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/about-deloitte/articles/millennial-survey-2020.html>
- Peñalosa, M. E. y López, D.M. (2016). La generación de los millennials frente al consumo socialmente responsable. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XII (23), pp. 73-81. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409650120008>
- Plata, G. (2021). *Millennials la generación incomprendida*. Banco Interamericano del Desarrollo. <https://www.iadb.org/es/mejorandoideas/millennials-la-generacion-incomprendida>
- Sandoval, L., et al. (2022). Millennials y destinos turísticos: caso Tabasco, México. *Revista Publicando*, 9(33), 48-66. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2280>
- Sordo, A. I. (2021). ¿Cuál de los 10 tipos de emprendedores eres tú? ¡Utilízalo a tu favor! Hubspot [blog, 27 de marzo, 2022]. <https://blog.hubspot.es/marketing/tipos-de-emprendedores>
- Ruiz, A. y Machuca, M. (2020). El impacto de los millennials en el mercado laboral, un análisis descriptivo en ciudad Obregón, Sonora. *Revista El Buzón de Pacioli*, XX (113). Págs. 5-15.
- Yopan J.L., et al. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20). <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>

## **Vulnerabilidad y discriminación de la mujer en el actual y cambiante mercado laboral**

**Jesús Hernández del Real  
Blanca Lilia Ramos González  
Gilberto Macías Murguía**

### **RESUMEN**

La discriminación en las mujeres ha sido un fenómeno, donde se han violentados sus derechos de diferentes formas, siendo uno de ellos la discriminación laboral, afectandola de gran manera. el estudio se realizó atendiendo el problema social que aqueja a la población de un gran número de mujeres en su ambito laboral, donde desde una acción directa o indirecta están siendo violentados sus derechos, impidiendole de esta manera su desarrollo y participación integral. el papel que juega la mujer es muy importante ya que está en búsqueda de mejores y nuevas oportunidades laborales de sobre manera ante los desafíos que le plantea la sociedad misma. la finalidad de esta investigación es conocer si las mujeres trabajadoras sufren discriminación laboral y que sentimientos les provoca al ser discriminadas y no ser tomadas en cuenta en su lugar de trabajo. la metodología utilizada para esta investigación es con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, bajo tutela de un estudio longitudinal, donde la estadística es de apoyo sustantivo, así como transversal considerandose en un momento espécifico de tiempo. la investigación fue de tipo exploratorio-descriptivo y el metodo elegido fue hipótetico-deductivo. La muestra fue determinada bajo un proceso no probabilístico y por conveniencia con la aplicación de un cuestionario mediante la herramienta de google forms, los resultados determinaron la existencia de un alto índice de mujeres discriminadas laboralmente, con efectos emocionales de tristeza, siendo las causas principales el desconocimiento de sus derechos y responsabilidades laborales, por falta de los conocimientos necesarios

### **PALABRAS CLAVES**

Discriminación, derechos, violentados, sociedad, oportunidades

### **INTRODUCCIÓN**

En la actualidad la discriminación laboral se enfoca más a la población femenina por el simple hecho de ser mujer, perjudicándolas en todos los aspectos laborales, esto se debe a los estereotipos que la sociedad ha construido pensando que la mujer debe ser del hogar, y sin posibilidades de superación. Esto también suele suceder en el caso de los hombres que están al frente de las empresas pensando que las mujeres no pueden realizar las mismas funciones que ellos evidenciando los prejuicios con los que cuentan.

La discriminación laboral es un problema social que aqueja a la población, dañando la integridad y atentando la dignidad humana que tiene efectos en todas las personas causando una situación frustrante en la ciudadanía. La discriminación llega a ser el resultado de una acción o de la omisión que puede ser directa o indirectamente, sutil o abiertamente hostil, que cuando ésta se está dando se transforma en violación hacia los derechos de las personas, impidiendo de esta manera un desarrollo integral para el país.

Es importante mencionar que la sociedad limita el potencial de las mujeres, cuando en realidad todas ellas son capaces de realizar sus tareas en el puesto de trabajo de la mejor manera sin importar las críticas negativas de las personas que están a su alrededor.

El objetivo de esta investigación es conocer si las mujeres trabajadoras sufren discriminación laboral y que sentimientos les provoca al ser discriminadas y no ser tomadas en cuenta en su lugar de trabajo.

Por lo que es necesario concientizar a la población para crear oportunidades, que garanticen la igualdad entre mujer y hombre con respeto y tolerancia en beneficio de toda la sociedad, creando nuevas perspectivas de género y derechos humanos, para mejorar las condiciones laborales para las mujeres en las empresas, erradicando la discriminación laboral.

Para recabar información aplicó un cuestionario mediante la herramienta de Google Forms que está estructurada con quince preguntas de opciones múltiples

Se pretende influir en la sociedad para mejorar las oportunidades de cambio que concienticen a todos los ciudadanos y acerca del potencial que tienen las mujeres para ocupar diversos puestos de trabajo, realizándolo de una forma eficaz y eficiente aprovechando sus capacidades para brindar mayores oportunidades de desarrollo y superación en todos sus ámbitos sociales.

## **DESARROLLO**

Según Flores (2006) citado por Linarez (2009) la discriminación es diferenciar o distinguir personas entre sí por su género y más hacia la mujer por el género masculino, en lo relativo a la igualdad entre géneros en el derecho laboral, varias de las legislaciones centroamericanas contienen todavía concepciones proteccionistas que dificultan el pleno desarrollo de las mujeres en el mundo del trabajo. La legislación laboral también tiene importantes déficits, en relación con las condiciones del trabajo doméstico, del trabajo a domicilio, del trabajo agrícola, el trabajo en empresas de maquila, que debería ser objeto de una regulación expresa, así como el problema del hostigamiento sexual en el trabajo; lo cual genera el delito de acoso sexual.

Según Carmona y Veliz, (2005) la discriminación es, a grandes rasgos, una forma de violencia que comienza de un modo pasivo y que puede llegar a límites más extremos, como es la violencia física o psicológica extrema. La gente que discrimina suele tener una visión distorsionada de los valores que componen al hombre y

relacionan características físicas o culturales que poseen con valores, lo que provoca que se consideren más perfectos que otros individuos y, desde este punto de vista, estén en condiciones de juzgar a los demás individuos que no poseen las características que consideran como valóricas o más puras.

Existen motivos que se utilizan para la discriminación dejando a un lado la igualdad de derechos con los que cuentan cada una de ellas. Melgar (2011) cita a Fernández (2009) diciendo que existen varias clases de discriminación estas son:

- **Racismo y xenofobia.** El racismo es una teoría fundamentada en prejuicios según razas humanas que presentan diferencias biológicas que justifican reacciones de dominio, así como comportamientos de rechazo y agresión se representa frecuentemente con la xenofobia.
- **Discriminación a discapacitados y enfermos.** Los discapacitados tienen dificultades para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales. El mayor reto para ellos es convencer a la sociedad de que son una clase aparte.
- **Discriminación según el estrato social.** La clase social generalmente se define como un grupo de personas situadas en condiciones similares en el mercado de trabajo esto significa que las clases sociales tienen acceso distinto y normalmente desigual, a privilegios, ventajas y oportunidades.
- **Discriminación a mujeres.** El machismo es una discriminación de carácter dominante adaptada por el hombre el cual ha sido educado en la cultura machista aprendió a respetar y admirar a varón tanto física como intelectualmente.

Sin embargo, su cultura le enseñó a ver a la mujer en termino de valores o atributos físicos su admiración hacia ella se basa principalmente en una concepción misma.

Para Baquero et al. (2000) la discriminación en el empleo es una de las principales materias de las que se ocupan los distintos códigos y tratados sobre el trabajo en la sociedad actual, buscando que no se de un trato preferencial a un grupo de personas por sobre otra, fundados en criterios que sean distintos a las capacidades que poseen los individuos. Para cumplir con este objetivo es necesario un sistema jurídico y administrativo que haga respetar estas normas y procedimientos, estableciendo reparaciones para las víctimas de discriminación.

La discriminación laboral se presenta en las empresas por falta de conocimientos o falta de valores morales, esto puede tener consecuencias para la productividad de las empresas.. Según Stavenhagen (2002) en el mundo del trabajo hay dos clases de discriminación:

- La discriminación directa se encuentra fundada en prejuicios y estereotipos; tiene lugar cuando la normativa, las leyes o las políticas empresariales excluyen y afectan explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características particulares como el sexo, la opinión política, la edad o el estado civil. Por ejemplo, los anuncios de ofertas de trabajo en que se

establece una determinada edad, sexo o estado civil para ocupar un puesto de trabajo, excluyen a muchos individuos de aquellas oportunidades y ello constituye discriminación directa.

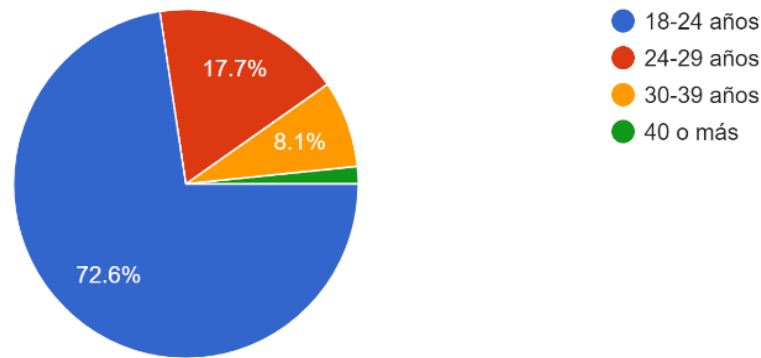
- La discriminación indirecta es más sutil, pero produce iguales efectos perniciosos que la discriminación directa. La discriminación indirecta se caracteriza porque las normas y prácticas de calificación para puestos de trabajo aparecen como imparciales, pero, luego de aplicarlas a la colectividad, por igual a cada individuo, arrojan resultados profundamente desiguales atendiendo a las condiciones personales de cada uno. Por otro lado, también podría constituir una discriminación indirecta, dispensar un trato diferenciado a determinadas categorías de trabajadores, como es el caso de los trabajadores a tiempo parcial respecto de aquellos que sean de tiempo completo (Organización Internacional del Trabajo, 2003). Resulta un poco difícil determinar claramente cuándo existe una discriminación indirecta y si efectivamente sucede. No obstante, la Organización Internacional del Trabajo considera esta dificultad como una ventaja, en tanto que el concepto de la discriminación indirecta en materia de empleo y ocupación resulta sumamente útil para trazar líneas de acción dentro del lugar de trabajo.

Según el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), (2009) en el país y en el mundo las causas habituales de discriminación en el acceso al empleo suelen ser el género, la edad y los caracteres físicos que se pretenden de acuerdo con un determinado modelo estético impuesto.

Según la Fundación para la Paz y la Democracia (FUMPAPED), (2008) existen otras formas de discriminación contra la mujer en el ámbito laboral, estas son:

- Por edad, es la barrera frecuente y visible que aparecen en los enunciados de periódicos que ofrecen en las vacantes.
- Por discapacidad a pesar que existen medidas institucionales y sociales dirigidas a minimizar esta problemática.
- Por ser víctimas de violencia de género las empresas evitan contratar a mujeres víctimas de violencia ya sea como manejar el tema, o bien por medio de una mayor sensibilidad emocional, a más responsabilidad familiar.
- Por condiciones de salud en caso de enfermedades crónicas, mujeres cero positivas, con alguna forma de dependencia.

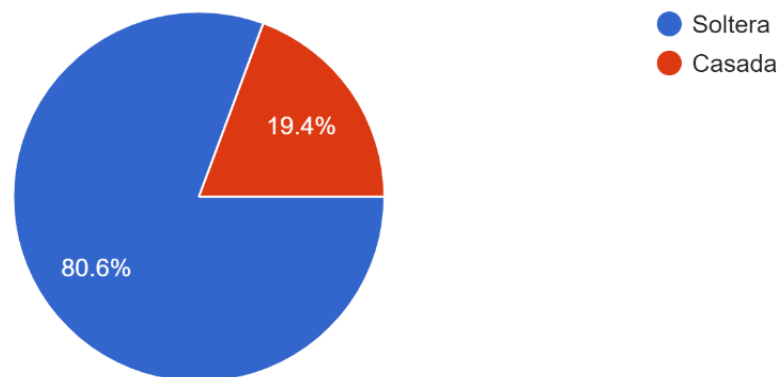
A continuación, se presentan resultados producto del cuestionario realizado mediante la herramienta de Google Forms, estructurado con 13 preguntas respondido por 62 mujeres trabajadoras.



**Figura 1. Giro de los cuestionamientos de acuerdo a la edad de las mujeres encuestadas**

Fuente: Diseñada por el Investigador

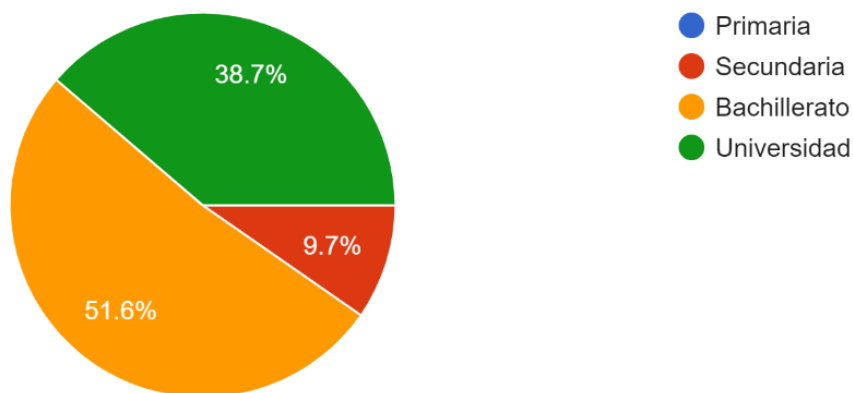
Con relación a la edad el 72.6% de las mujeres trabajadoras están en el rango de 18-24 años, el 17.7% tienen de 24-29 años, y el 8.1% entran en el rango de 30-39 años, quiere decir que existen mujeres que no han sido discriminadas por la edad debido a que ejercen bien las funciones brindando oportunidad a otras mujeres de pertenecer a esta empresa, es importante mencionar que son el reflejo de la superación no importando los obstáculos negativos de la sociedad.



**Figura 2. Estado Civil de mujeres participantes en la encuesta.**

Fuente: Diseñada por el Investigador

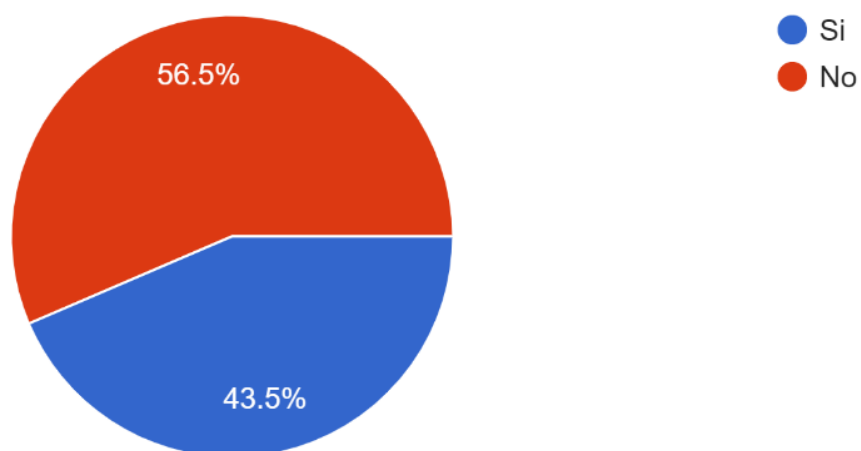
Con relación al estado civil de las mujeres encuestadas el 80.6% son solteras indicando que ellas también tienen grandes oportunidades de desarrollarse dentro de la empresa y demostrar sus conocimientos al momento de hacer su trabajo y el 19.4% son casadas dan a conocer las estadísticas que contribuyen en el hogar con los gastos que se realizan diariamente brindando mejores condiciones de vida a la familia.



**Figura 3. ¿Cuál es su último nivel de estudios concluido?**

Fuente: Diseñada por el investigador.

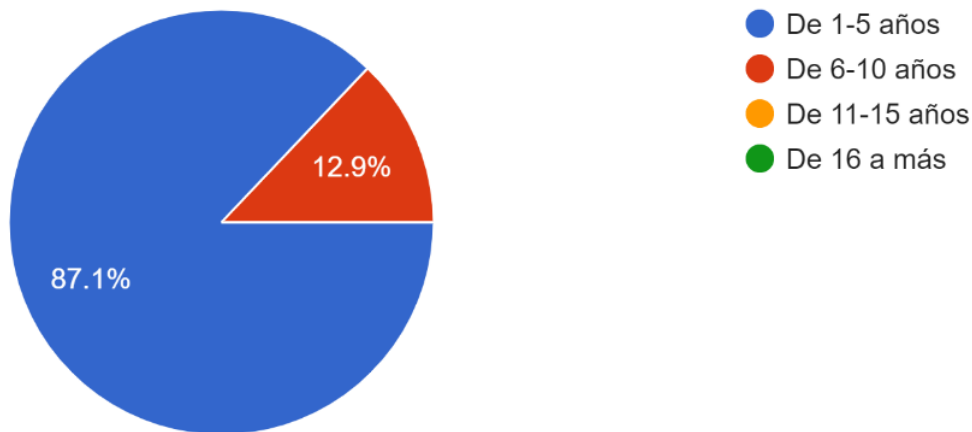
El 51.6% de las mujeres concluyeron su bachillerato, el 38.7% concluyeron su nivel universitario y el 9.7% terminaron hasta la secundaria.



**Figura 4. ¿Su rol profesional coincide con su puesto?**

Fuente: Diseñada por el investigador

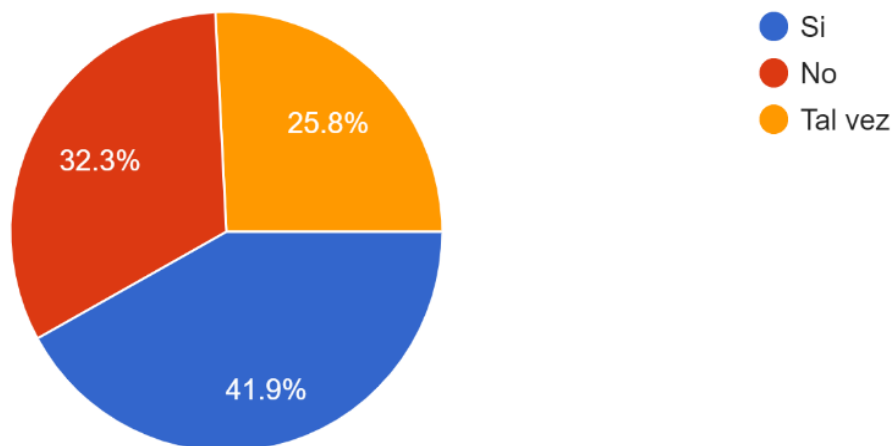
El 43.5% no coincide con el puesto debido que al de ser contratadas, las funciones no concuerdan su preparación y aceptan por el empleo y razones económicas, mientras el 56.5% coincide su rol profesional con su puesto actual.



**Figura 5. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en su lugar de trabajo?**

Fuente: Diseñada por el investigador

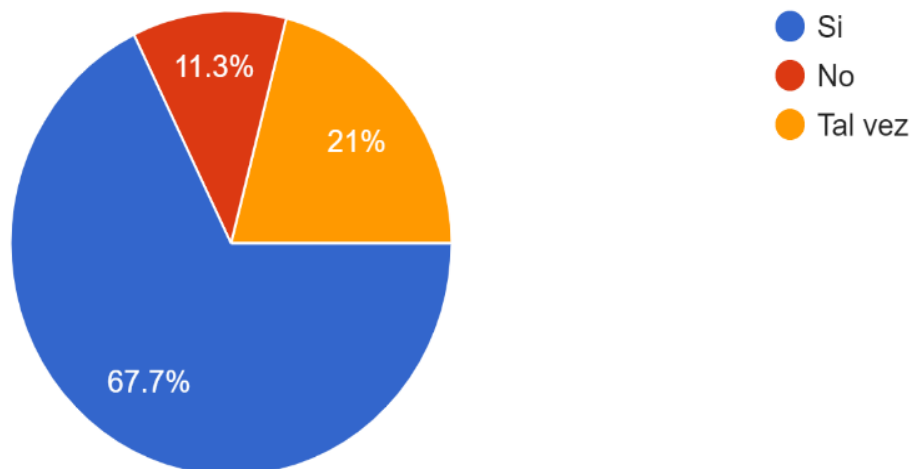
El 87.1% de las mujeres trabajadoras lleva de 1-5 años laborando debido que al ocupar el puesto no cuentan con la preparación académica y no pueden tardar mas años ocupando el puesto, y el 12.9% lleva de 6-10 años trabajando ya que son las que si terminaron su nivel de estudio universitario.



**Figura 6. ¿Dentro del lugar de trabajo se les presentan oportunidades para ascender de puesto?**

Fuente: Diseñada por el investigador

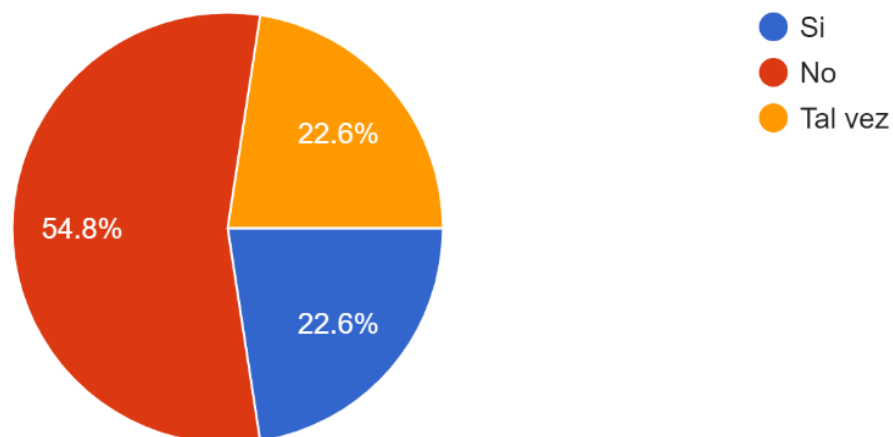
El 41% de las mujeres afirman que existen oportunidades de ascender y de los derechos de igualdad en el trabajo sin que exista discriminación de género y salario, el 32.3% afirma que no existe la oportunidad debido que su profesión no se lo permite y el 25.8% afirma que no cuenta con mucho tiempo de laborar.



**Figura 7. ¿Se encuentra satisfecha por su labor desempeñada durante los años de estar laborando?**

Fuente: Diseñada por el investigador

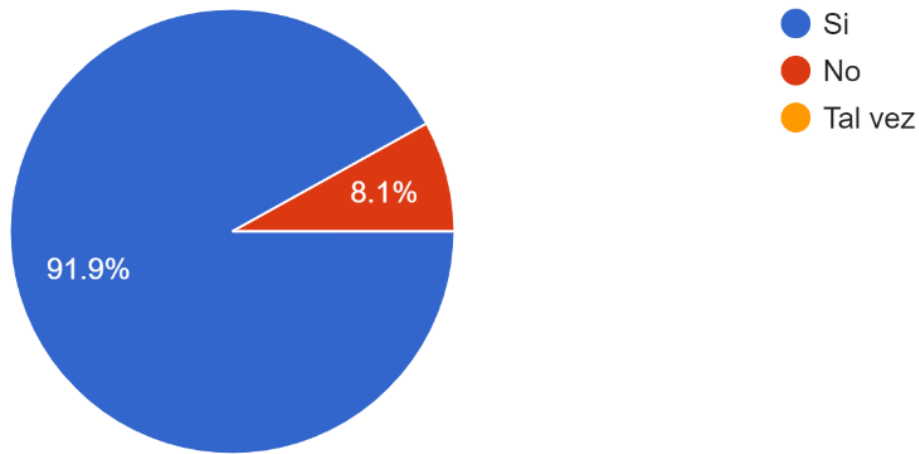
El 67.7% de las mujeres están satisfechas por el desempeño en su trabajo, significa su adaptación en las empresas, el 11.3% no se sienten satisfechas por la labor desempeñada y bajan su rendimiento, mientras el 21% tal vez se siente satisfecha.



**Figura 8. ¿Está contenta con el ingreso mensual que actualmente recibe?**

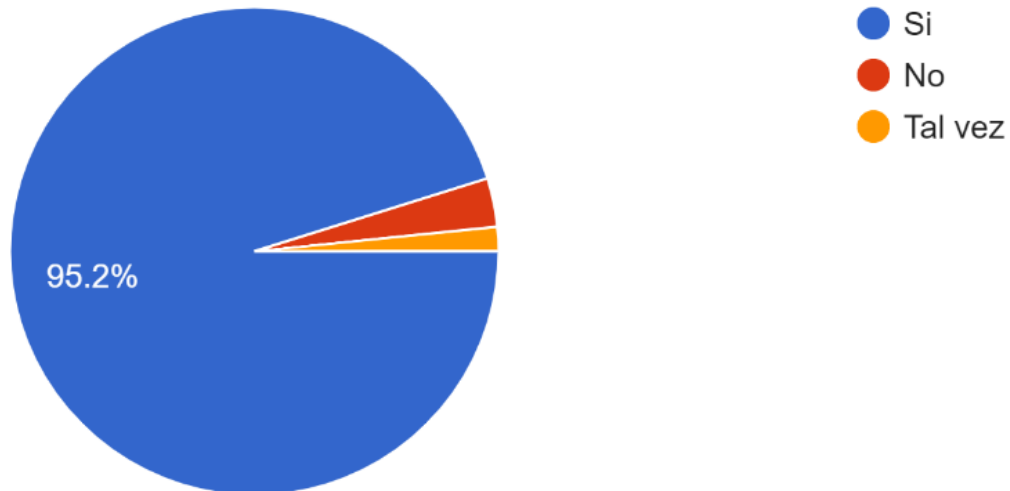
Fuente: Diseñada por el investigador

El 54.8% no están contentas con sus ingresos, piensan que deberían ganar debido que la mayoría son madres de familia con más gastos, el 22.6% si es contenta.



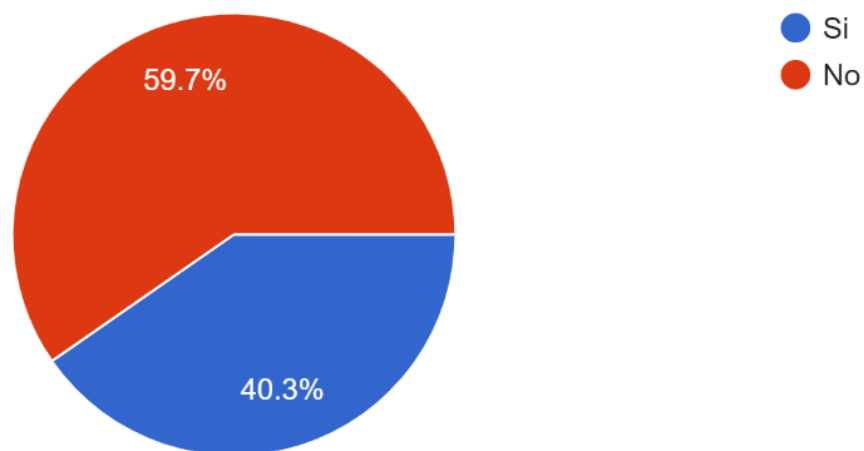
**Figura 9. ¿Consideras que las mujeres pueden ejercer jefatura dentro de su lugar de trabajo?**  
Fuente: Diseñada por el investigador

La igualdad para la mujer es posible porque se le dan herramientas para desarrollarse en las empresas donde el 91.9% afirman si pueden ejercer en las jefaturas laborales, el 8.1% señala que no es posible que puedan desempeñar las funciones de las jefaturas.



**Figura 10. ¿Cree que la participación de las mujeres es valiosa para el desarrollo productivo del país?**  
Fuente: Diseñada por el investigador

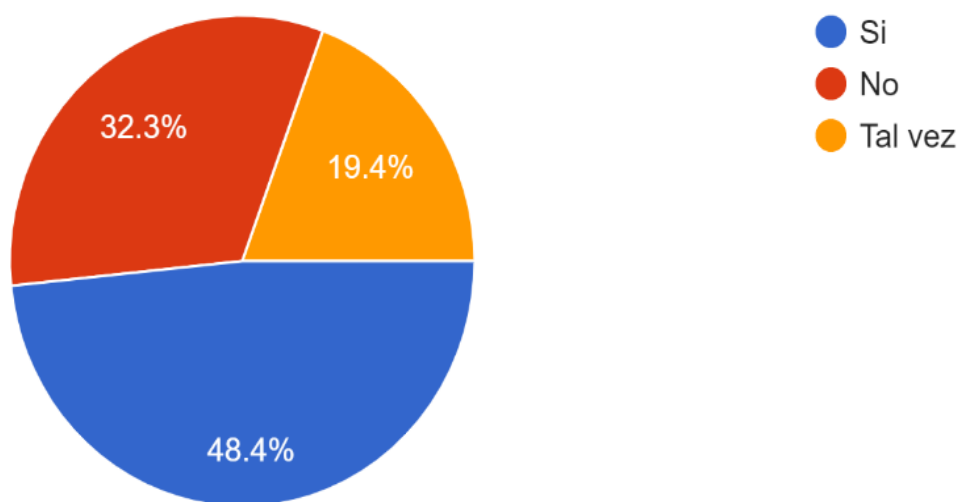
El 95.2% de las mujeres contestaron que es importante su participación en el desarrollo del país y contribuir a mejorar su participación, ya que son pilares del progreso familiar.



**Figura 11. ¿Considera que las mujeres conocen sus derechos y responsabilidades que la ley otorga?**

Fuente: Diseñada por el investigador

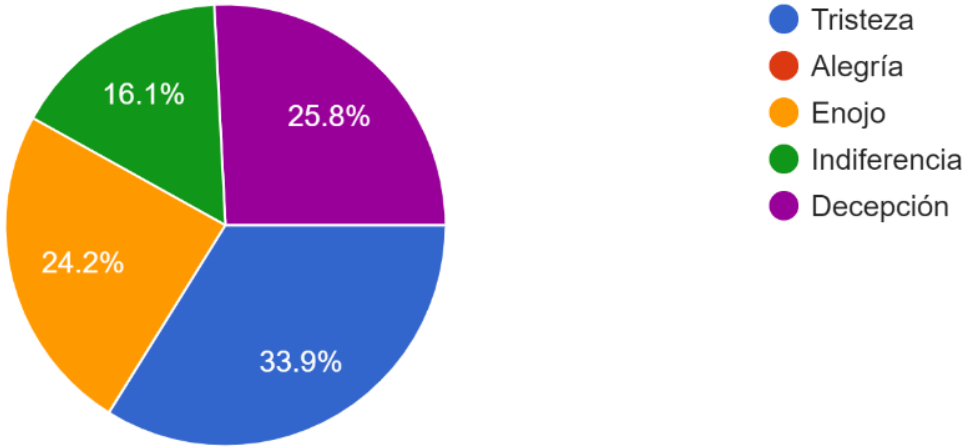
El 59.7% no conocen por falta de información, es de reconocer que se deben elaborar programas de capacitación acerca de los derechos laborales y reducir los índices de discriminación, el 40.3% conoce sus derechos, esto indica que las mujeres se interesan por saber sus derechos y obligaciones para cualquier situación de discriminación.



**Figura 12. ¿Ha sufrido discriminación en su lugar de trabajo?**

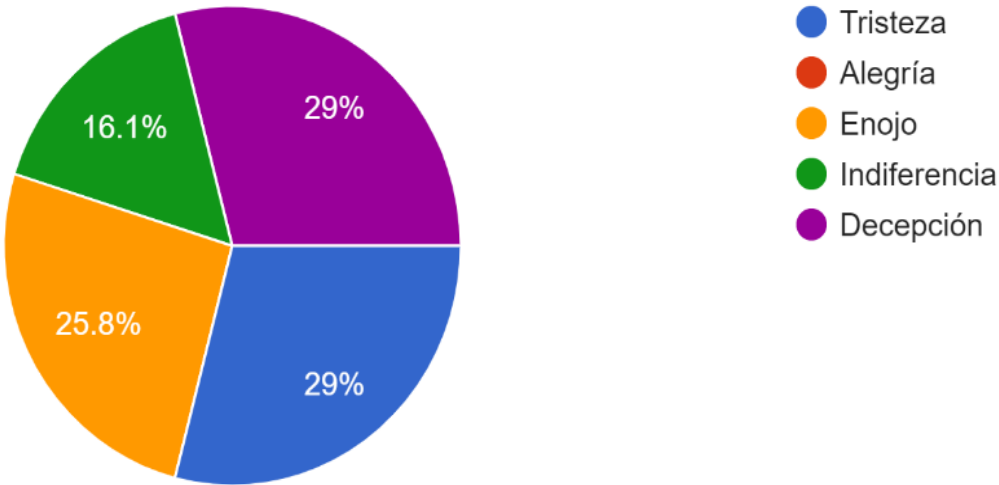
Fuente: Diseñada por el investigador

El 48.4% de encuestadas se consideran discriminadas laboralmente porque no recibe incentivos por tareas extras, tampoco se les toma en cuenta para capacitarlas, el 32.3% argumentan que no ser discriminadas, porque tienen oportunidades de ascender puestos.



**Figura 13. ¿Qué sentimiento le provocó al recibir discriminación laboral?**  
Fuente: Diseñada por el investigador

El 33.9% les provocó tristeza al recibir discriminación laboral, el 25.8% sintió decepción al sentir discriminación y el 16.1% sintió indiferencia.



**Figura 14. ¿Cómo se siente Usted al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en su lugar de trabajo?**  
Fuente: Diseñada por el investigador

Referente de como se sienten las mujeres al no ser tomadas en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa, el 29% dijo sentirse decepcionadas porque se sienten capaces de desempeñar funciones igual que los hombres en un puesto importante y que debe de haber más oportunidades para crear mejores condiciones.

## **CONCLUSIÓN**

La causa principal de la discriminación laboral de acuerdo al 59.7% de las mujeres entrevistadas es porque no saben cuáles son los derechos y responsabilidades laborales por falta de conocimientos y por poca información acerca de este tema. La discriminación laboral hacia las mujeres trabajadoras de acuerdo a las entrevistas se da por la preparación académica debido a que el 51.6% de las trabajadoras solo terminaron el bachillerato y no pueden ascender a otros puestos.

De los datos obtenidos se concluye que en la actualidad existe un alto índice de mujeres que son discriminadas laboralmente, y la causa principal de esta discriminación que sufren las mujeres trabajadoras es porque no saben cuáles son los derechos y responsabilidades laborales por falta de conocimientos y por poca información acerca de este tema. También se observó que la discriminación provoca en las mujeres sentimientos de tristeza por ello es importante tomar en cuenta que se promuevan programas de capacitación sobre los derechos y responsabilidades de las mujeres trabajadoras. Los efectos y síntomas que más afectan a las mujeres trabajadoras es la decepción, por no recibir incentivos y que el ingreso no corresponde a la preparación académica, tristeza, por no ser tomada en cuenta en algún puesto importante, enojo, por no desarrollar las habilidades en su lugar de trabajo. Se recomienda que al momento de realizar el proceso de reclutamiento interno se tome en cuenta a las mujeres para ocupar los puestos vacantes para poder ascender y no dejar a un lado las habilidades, aptitudes, experiencia que las mujeres poseen. Es importante tomar en cuenta que se promuevan programas de capacitación sobre los derechos y responsabilidades de las mujeres trabajadoras, disminuyendo los índices de discriminación contra sociedad femenina. Que se le brinde atención psicológica a las mujeres que han sufrido o sufren de discriminación laboral debido a que los efectos causados por ésta causan daños a la salud mental de las trabajadoras, bajando la autoestima y el rendimiento laboral, permitiendo disminuir los síntomas y mejorando la estabilidad emocional en el ámbito laboral.

## **PROPUESTAS**

- Refrendar el papel que juega la mujer hoy en día por su importancia ya que está en búsqueda de mejores y nuevas oportunidades laborales, ante el desafío que le plantea la sociedad misma.
- Concientizar a los actores principales en la sociedad y las organizaciones para evitar que las mujeres sigan sufriendo discriminación laboral al no ser tomadas en cuenta en sus centros de trabajo.

- Motivar a las mujeres desde la educación de estricta incumbencia familiar, para que en su generalidad concluyan con una preparación técnica y universitaria.
- Generar desde las organizaciones y a través de un proceso de detección de necesidades de capacitación, una educación continua en las mujeres trabajadoras con el fin de que conozca sus derechos y obligaciones laborales y de trato equitativo en iguales circunstancias con los hombres.
- En la sociedad y organizaciones que ofertan empleos, la obligación de compartir las diversas oportunidades de ascender y gozar de los derechos de igualdad en el trabajo sin que exista discriminación por motivos de género y en cuanto al salario o retribución económica de todos hombres y mujeres

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Cabrera, R. y Terife, J. (2007). *Discriminación en procesos de selección de Personal de Niveles Ejecutivos. Tesis Inédita, Universidad Católica de Andrés Bello, Venezuela.*
- Fernández, C. (2005). *Análisis del Cumplimiento de los Derechos Laborales de las Mujeres en la Industria de Maquila. Tesis Inédita, Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala.*
- García, K. (2008). *Discriminación salarial por género en México. Tesis Inédita, Colegio de la Frontera Norte Tijuana, B. C, México, México.*
- Orejuela Ruiz, A. (2012). *El concepto de violencia de género en el derecho internacional de los derechos humanos. Revista Latinoamericana de Derechos Humanos, 24(1). 89-114.*
- Peña Gutiérrez, A. E. (2010). *La mujer y los derechos humanos una perspectiva en la sociedad venezolana. Nueva época, 23(64),267 290.*

## **La cultura en las organizaciones como factor de cambio propiciando el desarrollo pleno de las mujeres**

**Osiris Solórzano Valencia  
Hilda Ofelia Eslava Gómez  
Rocío del Carmen Hernández Hernández**

### **RESUMEN**

Durante muchos años se le ha visto a la mujer como un ser humano compuesto de inferioridad incapaz de poder realizar ciertas tareas, inclusive, no tenía el derecho de poder elegir libremente como vestir u opinar sobre cuestiones políticas, por lo que esto causó una revolución con el paso del tiempo, pues si nos enfocamos en la realidad esto se ha disminuido. Sin embargo, a pesar de las diferencias significativas que se hacen desde la antigüedad a la actualidad son demasiadas, esto no es suficiente. El constante cambio de cultura que se ha estado desarrollando ha logrado el gran respeto por la mujer, pero una parte importante que sigue minorizada es el desarrollo de las mujeres dentro de las organizaciones, por lo que dicha cultura que se genera en cada una de las mismas es un factor clave que permitirá la totalidad de su desarrollo. La cultura como factor clave de cambio para ese desarrollo en ellas propiciará que cada vez se sumen más mujeres a las organizaciones que por cuestiones de género se le atribuía que solo eran trabajos para los hombres. Esto se enfatiza no solo por asuntos de género, sino por respeto social ya que, si todos los individuos tenemos los mismos derechos, no se debe prohibir a la mujer de que no puede colaborar en alguna organización sólo por su género. Dicho trabajo tiene como objetivo analizar en cómo, el cambio de cultura en las organizaciones puede integrar a la mujer a la ciudadanía mundial.

### **PALABRAS CLAVES**

Cultura, organización, sostenibilidad, ciudadanía mundial

### **INTRODUCCIÓN**

En sus inicios, la mujer en el contexto laboral comenzó a introducirse cerca del siglo XIX con la industrialización en el que se tenía solo como la máxima mano de obra la del hombre, pero a manera que fue extendiéndose el crecimiento de la industria comenzaron a necesitar mucho más personal para continuar con la producción en los mismos niveles que se obtenían en un principio. Fue así, que se incluyó a la mujer al trabajo específicamente a que empezaron a reemplazar a los hombres en la fábrica puesto que se dio la Segunda Guerra Mundial y ellos tenían que hacer frente a las batallas que se presentaran. Esto generó la oportunidad de que la mujer pudiera hacerse notar de que también es capaz de realizar el mismo trabajo que en esos entonces solo se creía competente a la población masculina de poder

realizarlo, por lo que cada vez se fueron sumando más mujeres al mercado laboral no sólo ocupando lugares como de secretaria, maestra o enfermera, sino que además se le ha visto siendo doctora, inversionista y presidenta de estado por mencionar algunas. En la actualidad las mujeres realizan y ocupan lugares en la mayoría de los sectores profesionales, sin embargo, para obtener ese desarrollo pleno es difícil, porque llegar allí resulta una tarea compleja por la falta de cultura que se tienen en las organizaciones por lo que en las siguientes líneas se describe la manera en que dicho cambio en la cultura organizacional influye para el desarrollo pleno de la mujer y su incorporación a la sociedad.

## **DESARROLLO**

Se ha obtenido una participación de la mujer a nivel histórico que las ha transformado, esto como resultado de las convenciones internacionales en materia de derechos humanos, de organizaciones feministas que ha estado articulando un marco legal, esto con el propósito de que se logre una igualdad sustantiva (Gobierno de México, 2020).

Entre estas y otras acciones más que con el tiempo se han hecho las adecuaciones necesarias para que exista un balance de la equidad de género, se ha logrado que la mujer pueda desarrollarse en el ámbito laboral que desee, sin embargo si giramos y observamos este punto desde otra perspectiva, se tiene que a pesar del avance en la inclusión por la mujer en el mundo laboral ha sido grande y sostener consigo la satisfacción por la manera en la que se desempeña en las diferentes áreas, esto no implica que la mujer se desarrolle en su totalidad, es decir, aún falta que la mujer se sienta plena. ¿Por qué se dice esto? La respuesta radica en que a pesar de las diversas áreas o ámbitos de trabajo en la que están involucradas las mujeres no ha sido suficiente ya que existen ciertas falencias en la que precisamente se ha observado que se sigue aminorando y agrediendo a la mujer tal vez no de manera física, pero si violentando sus derechos como parte integral de una sociedad.

También se ha observado el drástico aumento de la participación de la mujer en el ámbito político o en los cargos de dirección, pero se concluye que los avances han sido escasos y esto radica en la parte de que dentro de las organizaciones no se tiene una cultura organizacional equilibrada para que estos desaciertos se reconstruyan en torno a que la mujer pueda lograr el desarrollo pleno.

Y es que para poder tener una cultura organizacional equilibrada en la que, a las mujeres se le vea como parte formadora de un equipo o red de colaboración en una organización, no solo tiene que ver desde la parte interna de su trabajo, sino que debe modificarse esta brecha desde la educación. ¿A qué se refiere con esto?

A que se debe enseñar a los individuos desde que comienzan a tener una formación adecuada para el desarrollo de sus habilidades y competencias para la vida, de qué la mujer tiene los mismos derechos y la igualdad de oportunidades que los hombres. Además, con la globalización que se ha tenido hasta estos momentos y la preocupación por la preservación del medio ambiente en el que nos desenvolvemos diariamente, se debe impartir una educación en la que, a los individuos se les

prepare para convivir socialmente y cuidar el mundo no solo para su satisfacción, también pensando empáticamente en el futuro de las próximas generaciones. Para ello, es imprescindible desarrollar las habilidades que cada uno tiene, así como motivarlos para que logren desarrollar sus habilidades de liderazgo y en futuro puedan liderar en una organización en la que se desarrollen completamente y claro está que no hablamos solo del desarrollo del género masculino, sino también del género femenino.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO (2019) nos explica que se han reducido las brechas de desigualdad, no solo en el ambiente laboral sino en el ambiente educativo ya que se han abierto las posibilidades de que se logre una equiparación entre hombres y mujeres en la que existe la misma oportunidad de acceso a las carreras sin incidir en que carrera debe ser para una mujer o para un hombre. Esto con el fin de que a futuro las mujeres tengan la accesibilidad en el ámbito laboral de la misma manera que el hombre, y no exista el egoísmo de que este género se siga minorizando.

Por ejemplo, en la mayoría de los países latinoamericanos se han construido planes para poder equiparar las oportunidades presentadas entre los hombres y mujeres o políticas para las mujeres, que da cuenta de la valentía de los Estados para enfrentar las desigualdades aún vigentes que entorpezcan su desarrollo pleno en el ámbito laboral (UNESCO, mayo de 2019).

Otro ejemplo muy oportuno de que los planes en la que se equilibra el fomento de la cultura como un factor cambiante para el desarrollo de las mujeres sería el de las compañías extranjeras que se encuentran operando dentro de nuestro país ya que en ellas se observa en su mayoría una presencialidad del capital humano femenino en cargos importantes como son los ejecutivos e incluso de líder (G. Zabudovsky, septiembre de 2015).

El término de liderazgo hace hincapié a que es un ejercicio en el que influye sobre los demás siempre y cuando se incentive a lograr una meta común (L. Veneranda, abril de 2018). De acuerdo a esto, un líder puede propiciar a la generación de una reestructuración de una cultura organizacional en la que cada vez la inserción de la mujer en el ámbito laboral no sea causa de conflictos o desacuerdos con el género opuesto.

Para ello, el liderazgo toma una presencialidad de suma importancia para que exista una variable en la que se propicie el desarrollo de las mujeres ya que como parte esencial de las características que porta un líder es su capacidad de estar a la vanguardia ante los desafíos o retos que se presenten en el ámbito laboral, así como el fomento del clima cultural en la que se vea con respeto y una figura igualitaria a la mujer, esta logre desenvolverse y, por tanto, lograr que esté satisfecha al sentirse parte ya de una ciudadanía.

Debemos tener en cuenta el poder cuestionarnos sobre nuestras exigencias y expectativas hacia aquellos que consideramos nuestros líderes (L. Veneranda, 2018). Esto se menciona con la intención de que se visualice si el líder está procurando un cambio respecto a la cultura de su organización por lo que un cambio de actitudes de parte de todos los actores es una de las mejores acciones que

pueden realizar para que la mujer sea vista como un elemento útil y haciéndose valer por ella.

La actitud de los colaboradores de la organización y la manera en la que se comportan desde el momento en el que ven a la mujer donde se cree que solo es un trabajo que pueden desempeñar los hombres, es lo que tiende a afectar la motivación y las ganas de superación de las mujeres ya que se solo es una idea falsa de que se piense que ellas tendrán la prioridad y más oportunidades que los demás colaboradores. La discriminación y la brecha de desigualdad que se percibe al momento de que se comienzan a mezclar ambos géneros en el ambiente laboral, trae consigo muchas consecuencias negativas no solo para la organización, sino para este capital humano, ya que se puede ir un elemento muy importante a otro lugar al que no se sienta arraigado a que solo por ser mujer no tiene las mismas oportunidades que los hombres.

Es aquí donde predomina la cultura organizativa ya que se visualiza que es uno de los factores claves en la que se puede incidir en las actitudes de todo el personal y su comportamiento (M. Turas & C. Martínez, 2012). Creer que el fomento y la disponibilidad de cambio de la cultura en las organizaciones logrará la inserción total de la mujer en cualquier contexto laboral que se desenvuelva, es totalmente cierto, ya que se pueden fomentar los valores, las creencias de que, si podrán cumplir o no, con las expectativas que espera una organización, así como motivarlas a su crecimiento. Finalmente se debe hacer un equilibrio que no imponga los estereotipos de género, permitiendo que se vea mas allá de ello y se alcance el objetivo de lograr una ciudadanía mundial en la que no exista ningún tipo de rechazo que opaque o minorice la importancia de la mujer en el contexto organizacional.

## **CONCLUSIÓN**

En conclusión, el crecimiento, desarrollo, progreso y empoderamiento de las mujeres en la actualidad además de ser un elemento que se ha vuelto muy importante para el sector laboral, también se está logrando que en conjunto con el género opuesto tengan ideas innovadoras respecto a los temas relacionados al medio ambiente, visionando un enfoque de sostenibilidad en la que se expanda el crecimiento económico mediante las organizaciones y se vea a la mujer, como parte del equipo, dejándola desarrollarse plenamente con lo que le gusta ejercer, motivando a que se guarde un clima de respeto, se tenga la cultura organizacional equilibrada para que cada vez mas mujeres se sigan motivando, sumando y tengan la seguridad de que lo que están haciendo es correcto. Así mismo, la familia y la escuela son dos piezas importantes para que desde casa se fomente la equidad e igualdad de género para que en la escuela se refuercen, también de que en la convivencia con la sociedad no haya falencias de la cultura para que se logre el desarrollo de las mujeres y por tanto sientan sean ciudadanas del mundo.

## PROPUESTAS

Hay que tener en cuenta que con los avances y la expansión que ha tenido la tecnología hasta nuestros días, a dado las pautas para que la sociedad se vea beneficiada reconfigurando el mundo laboral. En base a esto se sugieren propuestas que tendrá como logro fortalecer la cultura organizacional para el desarrollo pleno de las mujeres. Las propuestas que se enmarcan son las siguientes:

- Ofertas de capacitación en la que se dé el fomento a la cultura organizacional para las mujeres en el ámbito laboral para que ellas desarrollen las habilidades para poder realizar el trabajo en las organizaciones, con esto se podrá asegurar que la mujer tenga cada vez más espacios laborales para su desarrollo y no lo visualicen como una precarización social por los avances que ha tenido la tecnología.
- Preparar a las mujeres mediante cursos o talleres para los trabajos del futuro en la que se generalice el término de colaboradores para ambos géneros, sin distinciones ni minoración de ambas partes, esto con la intención de destruir las brechas existentes en cuanto a la desigualdad de la mujer en el trabajo.
- Crear reglamentos en cada una de las organizaciones con sustento teórico de los organismos internacionales y nacionales que apoyen la igualdad de género en el ámbito laboral.
- Dar a conocer mediante pláticas informativas por lo menos una vez al mes de la importancia de la introducción de más manos en el trabajo sin importar el género para traer consigo un equilibrio de la organización.
- Desde el ámbito educativo hacer una transformación de la misma en la que se elaboren planes y programas que tengan como objetivo el fomento a la cultura de respeto y de igual de la mujer en todos los sectores donde se desarrolle ya que traerá consigo un impacto significativo tanto en la educación, como en el futuro en el ámbito laboral ya que abrirá un crecimiento económico sostenible y reduciría los niveles de desigualdad que existen hasta nuestros tiempos.
- Promover en los ámbito educativo y laboral el emprendimiento, la creatividad, la cultura y la innovación para generar el desarrollo sostenible que se requiere para que en el futuro haya empleos en la que la producción sea mejorada y sean plenamente felices de estar realizando su trabajo.
- Realizar una autoevaluación mediante modelos de calidad como lo es el modelo europeo EFQM de excelencia en la que se evalúan los sectores laborales como resultado de observar si se necesita una mejora. En estos términos la mejora que se realizaría en las organizaciones sería el fomento de una cultura organizacional que incluya a la mujer por efecto de igualdad sustantiva lo que también generará la mayor participación de las mujeres en sectores de alta productividad en la que se cree que este género no es

apto ni tiene condiciones necesarias para poder incluirse de manera conjunta con el resto de los colaboradores de la organización.

La incorporación de las mujeres en el mundo laboral al llevara a la practica estas propuestas se tendría un impacto cada vez mas relevante en la actividad económica, sino que, además, traería una mejora en la distribución de los ingresos en nuestras casas, se aumentará la motivación de que cada vez mas mujeres se motiven y se cree su autonomía con expansión de sus derechos al igual que no omitir que se lograría una calidad de vida sostenible contributiva.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Gobierno de México (2020). Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Recuperado de: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/sistema-nacional-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-259068>
- G. Zabudovsky (septiembre de 2015). Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México, Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmcps/v60n223/v60n223a3.pdf>
- L. Veneranda (abril de 2018). El impacto del género en el liderazgo, Escuela Andaluza de Salud Pública Consejería de Salud y Familias. Recuperado de: <https://www.easp.es/blogmsp/2018/04/13/liderazgo-el-genero-importa/>
- M. Turas & C. Martínez (julio de 2012). La Cultura organizativa y la percepción de igualdad de oportunidades de género, XVI Congreso de Ingeniería de Organización. Recuperado de: [http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2012/SP\\_03\\_Gestion\\_Calidad\\_Seguridad\\_Medio\\_Ambiente\\_Responsabilidad\\_Social/1145-1152.pdf](http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2012/SP_03_Gestion_Calidad_Seguridad_Medio_Ambiente_Responsabilidad_Social/1145-1152.pdf)
- UNESCO (Mayo de 2019). Educación y género, SITEAL. Recuperado de: [https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit\\_informe\\_pdfs/siteal\\_educacion\\_y\\_genero\\_20190525.pdf#:~:text=La%20UNESCO%20define%20la%20igualdad,econ%C3%B3mico%2C%20social%20y%20cultural%20y](https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/siteal_educacion_y_genero_20190525.pdf#:~:text=La%20UNESCO%20define%20la%20igualdad,econ%C3%B3mico%2C%20social%20y%20cultural%20y)

## **Prácticas de la gestión del talento humano a implementar en una empresa inteligente**

**Leslie Arline de la Cruz Sinco  
Jorge Alejandro Zurita Sarao  
Cruz María Arana Ramírez**

### **RESUMEN**

El presente ensayo aborda las prácticas que una organización puede implementar en la Gestión de Recursos Humanos para convertirse en una empresa inteligente, ya sea que se necesite implementar un cambio organizacional; incrementar la motivación; obtener satisfacción laboral que permee en todas las áreas; incluso, para una mejor resolución de conflictos, y también, si se desea, lograr que todo el personal se comprometa con los objetivos organizacionales, se reduzca el ausentismo y exista menor rotación. El énfasis del presente trabajo es que los trabajadores se conviertan en individuos y grupos capaces de aprender y reaprender de las experiencias, logrando con ello, una mejora continua en la organización.

### **PALABRAS CLAVE**

Empresas, recurso humano, talento, gestión, cultura organizacional

### **INTRODUCCIÓN**

A inicios del siglo XX, las personas en su rol de trabajador para una empresa eran consideradas personas fuertes y sanas, a quienes poco a poco se les fue reconociendo porque poseían mayor coeficiente de inteligencia, mayor experiencia y nivel de desempeño. A mediados del siglo XX, surgen conceptos como liderazgo, habilidades personales y se da realce a la capacidad para trabajar en equipo. Para finales del siglo XX el énfasis está en las competencias y aptitudes que poseen las personas y finalmente, en el siglo XXI, este tipo de talento ha evolucionado hasta enfocarse en el comportamiento de las personas, a su potencial y a sus valores.

Las empresas en la actualidad, tienen la necesidad de encontrar nuevas formas de hacer negocios, esto por la presión que ejercen los mercados, ya sea por los retos que impone la competencia, o por las políticas gubernamentales que de un momento a otro pueden sufrir modificaciones y generar cambios inesperados a las empresas, sobre todo en la manera de operar, por ejemplo, en el pago de impuestos, retenciones a trabajadores, disposiciones fiscales, certificaciones, entre otros, de igual forma, la globalización en cuestión de identidad cultural obliga a la empresa a reestructurar su modelo de negocio.

Así mismo, Deloitte Insights (2018) en su estudio, determina que otro motivo de transformación de una empresa, es que la sociedad tiene cada vez menos confianza

en las instituciones públicas, por lo que espera que la iniciativa privada llene ese vacío, sobre todo en temas de desigualdad de ingresos, atención médica, diversidad, ciberseguridad, entre otros.

## **DESARROLLO**

Este trabajo, es parte de una investigación en estado del arte, cuya finalidad es documentar esas prácticas eficientes dentro del proceso de transformación, el cual surge en las empresas que buscan convertirse en empresas inteligentes, y que a través de esta investigación pueden implementarlas tomando en consideración un propósito social, ya que como consecuencia de los cambios que emprenderán harán que el mundo, no solo a nivel empresarial, sea más equitativo y justo, permitiendo optar por la implementación de un plan estratégico que disminuya la resistencia en las personas para afrontar los procesos de transformación, que de acuerdo a Calderón et al. (2009) esta resistencia surge por diferentes causas, por ejemplo, el interés del propio grupo, la cultura organizacional, la percepción que tengan las personas sobre las metas y estrategias de la empresa, por mencionar algunas, siendo esta última, desde mi perspectiva, consecuencia de la incomprensión de la necesidad del cambio por parte del personal operativo, puesto que no cuenta con la misma información con la que cuenta la alta gerencia.

En primer lugar, se debe considerar que el talento humano, como lo señala Bonnet (1993) es el principio y el fin de toda organización, por ello, en la actualidad el talento humano es considerado una ventaja competitiva, en otras palabras, se ha convertido en un bien intangible que posee la empresa, el reto está, en opinión de De la Fuente (2015), en determinar si la persona posee el potencial necesario para adquirir competencias y aptitudes nuevas.

Sin duda, a raíz de la situación que se vivió a nivel mundial a consecuencia del COVID-19, los trabajadores mostraron una capacidad destacada de resiliencia y adaptación para enfrentarse a los retos que impuso la pandemia, obteniendo resultados innovadores con el apoyo por supuesto, de sus empleadores (Deloitte Insights, 2021).

Así mismo, de acuerdo al estudio realizado por Deloitte Insights (2020) la situación de pandemia, impulsó a las empresas a un proceso de digitalización a un ritmo sin precedentes, pero sobre todo, impulsó a que las empresas se convirtieran en empresas con un propósito social, destacando sobre todo, el trabajo realizado por los líderes dentro de las organizaciones que ayudaron en todo este proceso de conversión.

Como consecuencia, las empresas que fueron capaces de aprovechar la tecnología, de acuerdo a Deloitte Insights (2020) y no solo eso, aun consideran a futuro replantear su modelo de negocio, son aquellas que estarán por encima de la competencia.

Dado este impulso de la tecnología, una estrategia puede ser la señalada por De la Fuente (2015) en donde establece que la tecnología puede ser utilizada para implantar culturas focalizadas en la productividad, el comportamiento y la eficiencia.

En este sentido, las empresas inteligentes, como es sabido desde hace algún tiempo, han hecho del recurso humano su prioridad organizacional, considerando que es un recurso que necesita y merece ser respetado y tratado de manera justa, pues de acuerdo a Deloitte Insights (2020), la implementación de la NORMA MEXICANA 025 que se refiere a la Igualdad laboral y la no discriminación, ha propiciado que las organizaciones promuevan siempre y en todo momento el respeto y la equidad, es decir, lograr que en la organización se viva un ecosistema que dignifique a las personas, haciendo al trabajo más humano y a las personas mejores en su trabajo.

Desde hace algunos años, se perfilaban las soft skills, o habilidades humanas, como lo señala Deloitte Insights (2018) en temas como habilidad para la resolución de problemas, toma de decisiones, liderar equipos y la capacidad de reacción, habilidades que hoy en día, las empresas siguen mostrando interés, por lo que se deben seguir considerando como parte de la estrategia.

En la opinión de Bonnet (1993), se recomienda contar con un registro de los cambios en el comportamiento de la fuerza laboral, con las variables: conocimientos y habilidades, en este sentido, el reto a superar, de acuerdo a De la Fuente (2015) será poder obtener herramientas que nos brinden además de estos datos, información de la situación anímica de la plantilla laboral en tiempo real para poder establecer las estrategias pertinentes.

De la misma manera, Bonnet (1993) señala la creación de un sentido de pertenencia, que como lo señala Deloitte Insights (2021) en su informe de Tendencias Globales de Capital Humano 2020, el 93% de sus encuestados, coinciden en que la pertenencia impulsa el rendimiento de la organización, y que por lo tanto, se verá reflejado en mejores relaciones con los clientes, así mismo, señala el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, cuya base se centra en el desarrollo de habilidades para trabajar en equipo y por ejemplo oportunidades de crecimiento; generar una estrategia renovada en donde el propósito, compromisos y valores sean compartidos y por último, que la organización tenga la convicción para llevar a cabo estas prácticas, considerando que no solo se trata de contar con nuevos conocimientos y habilidades para manejar a las personas, sino que exista un verdadero cambio de actitud en todos los niveles estratégicos, coordinaciones y a nivel operativo.

En su opinión, Calderón et al., (2009) señala que el adoptar prácticas de innovación estimulará a las personas hacia el alcance de la estrategia competitiva de la organización, pues se espera, que la inversión que realice la empresa en el recurso humano, sea adaptada de manera rápida y oportuna, mejorando su desempeño y alcanzando los objetivos organizacionales.

De la Fuente (2015) señala que cada vez más, se va tomando conciencia de que un trabajador motivado es un trabajador productivo. En mi opinión, otorgarle flexibilidad al trabajador, puede convertirse en una práctica muy positiva para las empresas inteligentes, pues Sánchez (2014) establece que el permitirles a los trabajadores cierta flexibilidad, contar con mayor control y autonomía para adaptar simultáneamente el trabajo y su familia generará eficiencia, pues la idea es

enfocarse en evaluar más los resultados que las propias horas que sean dedicadas físicamente, en su opinión, al otorgarle esta libertad para que el trabajador realice una tarea de la forma que él crea más conveniente, siempre que llegue a los resultados esperados.

Otra práctica es la implementación de los programas de bienestar, los cuáles de acuerdo a Deloitte Insights (2018) son una buena opción para retener al talento, ya que proporciona beneficios a nivel salud, mental, física, emocional, financiera y espiritual, que ayuden a los colaboradores a enfrentar el estrés, pues sin duda, el compromiso de la empresa como actor social es, en la actualidad más válido e implica que más ojos dentro y fuera de la empresa estén puestos en ella, es decir, las empresas hoy en día son objeto constante de escrutinio, por ello, el compromiso de la empresa debe ser parte de la estrategia y vista como procesos en donde no solo se beneficia la empresa, sino se benefician todos, pues la reputación puede jugar a favor o en contra en cualquier momento y tener repercusiones, por ejemplo a niveles financieros dentro de la organización.

De acuerdo a Deloitte Insights (2021) en estos tiempos en los que las organizaciones deben adaptarse a los temas de índole cultural y social, la postura que tome el empleador respecto a los temas sociales, servirá en gran medida para atraer, retener, mantener y motivar al personal. De igual manera, debe existir **coherencia**, es decir, el líder debe llevar las palabras a la acción, pues es importante que los trabajadores vean realmente que la organización hace lo que promete y no solo se queda en palabras. Tal como lo demostró una encuesta realizada por Deloitte Insights (2021), realizada en junio de 2021, en donde trabajadores de Estados Unidos, revelaron con un 55% que consideran que la dirección solo se ocupa de la justicia racial escribiendo o hablando sobre ella, pero no actuando.

Finalmente, diseñar estrategias de reconocimiento que permitan que los colaboradores sepan que sus esfuerzos son importantes, tiene un impacto importante, ya que sus contribuciones llevan a la organización a obtener resultados visibles, y por ello, ser acreedores a oportunidades de crecimiento profesional. Es como lo señala Deloitte Insights (2021) más allá de pedir la opinión de los trabajadores, es incorporar sus puntos de vista, permitiéndoles incidir en los resultados que quiere conseguir y las acciones que se deben llevar a cabo para lograrlos.

## **CONCLUSIÓN**

Como podemos observar, una empresa inteligente es aquella empresa resiliente, capaz de cambiar y adaptarse de manera apropiada al contexto social, económico, tecnológico, político, es decir, como señala Calderón et al. (2009) la empresa que, con el paso de los años, se replantee sus valores, comportamiento, cultura y métodos de operación, y no permanezca estática, la llevará a ser más eficiente y eficaz, sobre todo si ésta transformación está asociada a la innovación y a la capacidad de competir.

Pero en este sentido, Chan (2005) señala que una empresa debe dejar de mirar hacia la competencia y dirigir la estrategia hacia las alternativas y los no clientes, pudiendo de esta manera definir los objetivos en otros términos de valor, y de esta manera rebasar las expectativas y las fronteras de la industria. Sin olvidar por supuesto que el propósito debe comunicar la idea claramente y siempre hablando con la verdad, o de lo contrario, tanto los colaboradores como los clientes, perderán la confianza y el interés. En otras palabras, se necesita vivir y respirar el propósito, integrarlo en todo lo que se es y en todo lo que se hace, incorporando los valores y aspiraciones comunitarias en las actividades sustanciales de la empresa. (Deloitte Insights, 2021)

De igual manera, tener presentes técnicas para atraer al mejor talento humano, retenerlo y construir con él la marca de la empresa, que todos los colaboradores sientan pertenencia, como lo explica Deloitte Insights (2020) que de acuerdo al resultado del reporte de Tendencias de Capital Humano 2020 en México, el 21% de la población encuestada considera que la conexión es el mayor impulsor del sentido de pertenencia, la comodidad con 26% y la contribución con un 53%, siendo así que la conexión se da al lograr relaciones significativas entre los equipos, la comodidad a través de una cultura inclusiva y la contribución al considerar que lo que se hace realmente se encamina en objetivos comunes, de ahí que la organización sea coherente con la misión, visión y valores.

## **PROPUESTAS**

La cultura organizacional no deja de evolucionar, y es importante que hoy en día, las empresas sepan que todo lo que inviertan en su talento humano, se verá reflejado en mejores relaciones con el cliente y en la calidad de los productos o servicios que ofrece. Reconocer que los trabajadores son quienes hacen que todo funcione. Deloitte Insights (2020) señala que comprender las diferentes maneras en que empleadores y trabajadores pueden conectar, es de vital importancia para los líderes de hoy en día que buscan lograr el máximo potencial de su fuerza laboral y como consecuencia prosperar en un futuro incierto.

En un futuro, los beneficios de que las empresas implementen estas prácticas, como: el impulso de la tecnología, promover el respeto y la equidad, registrar los cambios en el comportamiento de la fuerza laboral, desarrollar y promover el sentido de pertenencia, fortalecimiento de las relaciones interpersonales, convicción por parte del líder, prácticas de innovación, otorgar mayor flexibilidad, impulsar programas de bienestar, ser empático y adaptarse a los temas de índole cultural y social, así como implementar técnicas de reconocimiento, servirpan para lograr una cultura de intercambio, de valoración del conocimiento, mayor coherencia y compromiso entre áreas, proyección de la empresa a través de la capacitación de su fuerza laboral, y un fortalecimiento en su comunicación interna.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Bonnet, L. (1993). La gerencia del trabajo humano en el siglo XXI. Montreal: ICESI.
- Calderón Hernández, G., Cuartas Castaño, J., & Álvarez Giraldo, C. M. (2009). Transformación organizacional y prácticas innovadoras de gestión humana. *Innovar*, 19(35), 151-166.
- Chan Kim, W. (2005). La estrategia del océano azul. Bogotá: Norma.
- Cortés Mejía, A. (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral En el ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 203-214.
- De la Fuente, J. M. (Octubre de 2015). El siglo XXI y la gestión de personas. Obtenido de equipos&talento: <https://www.equiposytalento.com/tribunas/grupo-persona/el-siglo-xxi-y-la-gestion-de-personas/2015-10-07/>
- Deloitte Insights. (2018). Tendencias en Capital Humano 2018 México. México: Deloitte Consulting Group S.C.
- Deloitte Insights. (2020). Tendencias de Capital. Humano 2020. México: Deloitte Consulting Group S.C.
- Deloitte Insights. (2021). La disrupción en la relación colaborador-empleador. México: Deloitte Consulting Group S.C.
- Sánchez Fernández de Valderrama, M. (2014). Búsqueda, Retención y Atracción del talento en la actualidad. Madrid: Universidad Pontificia.

# **El desarrollo de la mujer ante las actividades de docencia en línea y el confinamiento originado por la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) en Instituciones de Educación Superior**

**Rosario del Carmen Suárez Jiménez  
Domingo Román Guillén  
Mary Carmen Rodríguez Suárez**

## **RESUMEN**

Este estudio es el resultado de una experiencia realizada a profesoras de la División Académica Multidisciplinaria de los Ríos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, donde mediante el diseño de un instrumento cualitativo se pudo conocer el desarrollo de la mujer ante las actividades de docencia en línea y el confinamiento originado por la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19). En este sentido, las tareas domésticas son un compromiso básico que a partir del confinamiento toman relevancia en la vida familiar, además del compromiso laboral que se tiene que cumplir a través del uso de tecnologías para impartir sus clases. Si bien el *home office* conlleva a conflictuar los tiempos para el cumplimiento de las tareas profesionales y personales se incrementan cuando los integrantes de la familia no participan dejando la mayor parte de la carga al rol de la mujer. Se realizó un análisis de las actividades que realizan las mujeres de manera cotidiana en sus hogares además de los compromisos laborales midiendo la frecuencia y el grado de cumplimiento, así como la participación de los demás integrantes de la familia en las actividades del hogar. Con la ayuda de un instrumento que buscó conocer las habilidades que las mujeres en casa tuvieron que desarrollar que les permitiera cumplir en lo personal, y garantizar el derecho a la educación utilizando la flexibilidad que otorga al aprendizaje en tiempo y espacio siempre que el docente esté preparado para conceptualizar esta nueva forma de enseñar y aprender.

## **PALABRAS CLAVE**

Desarrollo de la mujer, docencia en línea, equidad de género, confinamiento, COVID-19

## **INTRODUCCIÓN**

Esta investigación se realiza desde una mirada holística de la realidad social relatada por profesoras de la División Académica Multidisciplinaria de los Ríos, donde compartieron su día a día entorno a sus responsabilidades vividas durante el confinamiento generado por la situación de salud originada por el SARS-Cov 2, y hace realce de la época actual en el espacio educativo, donde existe una progresiva de actividades en la docencia mediante las clases en línea.

Mucho se ha enfatizado sobre la equidad de género, concepto que establece EUROINNOVA (2021) como el reconocimiento y tratamiento de justicia mutuo, de los bienes, recursos, oportunidades, deberes, derechos entre hombres y mujeres; conscientes de sus necesidades específicas y características particulares que no se pueden cambiar. Desde esta perspectiva, esta investigación aborda las condiciones del género femenino ante la diversidad de roles propios de la mujer, entrelazado con las responsabilidades docentes mediante la enseñanza a través de plataformas educativas virtuales utilizadas desde la pandemia.

En este sentido, el presente documento pone sobre la mesa propuestas que podrán abordarse desde el ámbito educativo, así como desde la concientización, la división del trabajo, incluso desde el ámbito institucional universitario. Impulsar este tipo de propuestas dentro del espacio educativo, debe tener como finalidad el desarrollo pleno de la mujer que garantice su estabilidad y la equidad de género ya que de esta manera se contribuye al *desarrollo sostenible* de un país, lo que hace que mejore la calidad de vida de los habitantes.

## **DESARROLLO**

Siendo la Educación en México un derecho establecido en el artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, numeral que señala que esta debe ser impartida por el Estado, con las características de ser gratuita, laica y obligatoria para todos los habitantes del país. En este sentido, la importancia social de la tarea del docente, que es quien asume la función educativa que tiene por finalidad ayudar a atribuir significado y sentido a la vida: comprender para intervenir activa y responsablemente en el mundo que existe y en cuyo diseño participa (Nosei, 2004).

Luego entonces, la importancia del quehacer de la mujer en las actividades docentes. De acuerdo con datos obtenidos por la colaboración de Dionicio (2022), expresada en el Centro de Estudios Espinosa Yglesias, señala que, en México, el gremio magisterial está compuesto principalmente por mujeres, dicha representatividad se relaciona con el nivel educativo y los cargos a desempeñar.

Ahora bien, de acuerdo con estadísticas realizadas por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación en México (INEE, 2015), la participación docente está en ciertos niveles está feminizada; en educación básica (67.8%), particularmente en preescolar y primaria, donde la participación de las mujeres asciende a 93 y 67% respectivamente y en secundaria el 53% de las profesoras son mujeres. Sin embargo, de acuerdo a datos citados por México Social (2020) mismos que fueron obtenidos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) realizada por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) en 2019, en el nivel superior el 53% de los docentes son hombres y el 47% son mujeres, en este sentido se plantea buscar equidad y que el sexo femenino pueda acceder a mayores espacios en el quehacer docente.

Constatadas las cifras mencionadas con anterioridad, es que se puede hablar del desarrollo; y hablar de este es preocuparse por el progreso social, por el crecimiento económico y por el desarrollo del individuo, de su cultura moral, de sus valores éticos y espirituales; y es aquí donde la mujer juega un rol de gran trascendencia educadora y formadora en el seno familiar, que garantiza el éxito de la obra de desarrollo, porque su preocupación y su objetivo principal y motivación es el individuo (Huaman, 1997).

En este sentido, ¿Que sucedió cuando a partir del acuerdo número 02/03/20 emitido por la Secretaría de Educación Pública divulgado en el Diario Oficial de la Federación se suspenden las clases presenciales en las escuelas de educación preescolar, primaria, secundaria, normal, así como aquellas de los tipos medio superior y superior dependientes de la SEP?.



# DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION

ORGANO DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

No. de edición del mes: 17 Ciudad de México, lunes 16 de marzo de 2020

## CONTENIDO

### Secretaría de Economía

Aviso de consulta pública del Proyecto de Norma Mexicana  
PROY-NMX-C-401-ONNCE-2019 ..... 2

### Secretaría de Educación Pública

Acuerdo número 02/03/20 por el que se suspenden las clases en las escuelas  
de educación preescolar, primaria, secundaria, normal y demás para la  
formación de maestros de educación básica del Sistema Educativo Nacional,  
así como aquellas de los tipos medio superior y superior dependientes de la  
Secretaría de Educación Pública ..... 3

**Figura 1. Acuerdo número 02/03/20 emitido por la Secretaría de Educación Pública de suspensión de clases**

Fuente: Diario Oficial de la Federación

Lo anterior originado a nivel mundial por la enfermedad por coronavirus (COVID-19) que es una enfermedad infecciosa provocada por el virus SARS-CoV-2. En este sentido, para el Estado fue primordial salvaguardar a la población en materia de salud, fue por ello que la Secretaría de Educación se preocupó por garantizar

condiciones seguras para el aprendizaje de los educandos, por lo que se determinó que, a partir del 17 de marzo de 2020 se suspendieran actividades escolares presenciales para estudiantes de planteles públicos y privados de Educación Básica (Inicial, Preescolar, Primaria y Secundaria), Media Superior y Superior para la Formación Docente, a cargo del Gobierno del Estado.

En este sentido, se hablará de la experiencia de la aplicación del instrumento a través de las entrevistas realizadas a profesoras investigadores de la División Académica Multidisciplinaria de los Ríos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco para identificar los aspectos microsociológicos o el contexto social de la realidad vivida durante el confinamiento ocasionado por el COVID-19, mismo que ocasionó diversidad de roles para la mujer como se muestra en la figura 2.

Partimos de ¿Qué implicaciones tuvo para la mujer profesionista, con actividades docentes, madre de familia, ama de casa, con hijos menores en educación preescolar, primaria y secundaria hacer *home office* en casa?, ¿Se tenía preparación para impartir clases en línea? ¿Se contaba con la organización suficiente para enfrentar los diversos roles que la mujer enfrentaría durante el confinamiento?, ¿Durante la pandemia quien de los integrantes de la familia tenía la mayor carga de trabajo?, ¿Quién apoyaba a los hijos en sus tareas de sus clases en línea estando en casa? y ¿Qué cambio significó la pandemia en su hogar respecto de las actividades profesionales y el cuidado de su casa?.



**Figura 2. Rol de la mujer en tiempos de pandemia**

Fuente: Elaboración propia.

Centrándonos en el rol de la mujer docente, Barreto (2013) señala que el sexo femenino constituye parte del sustento familiar y que encuentra en la docencia una profesión que le permite conciliar su maternidad con el ejercicio profesional. En este sentido las entrevistadas coinciden que si bien, han podido combinar el rol de

docente y madre se trata de un doble trabajo y una gran responsabilidad en la que hay que dedicar tiempo y esfuerzo tanto a la familia como al trabajo.

Ser docente transporta en gran medida sus relaciones afectivas a los alumnos con quien le toca convivir, además de la responsabilidad de ayudar en la formación de los ciudadanos del futuro, con el conocimiento pleno de los procesos sociales de los que ella es protagonista.

Hablando del poder enfrentar el impartir clases en línea, si bien antes de 2019, muchos maestros usaban la tecnología como una herramienta de instrucción, pero no como una herramienta de aprendizaje virtual, durante la pandemia las docentes entrevistadas coinciden haber invertido tiempo en conocer las plataformas virtuales, organizarse en poco tiempo en cómo usar la tecnología de formas en las que tal vez nunca las habían usado antes para enseñar, enfocándose además en las necesidades sociales y emocionales de sus estudiantes (Caro, 2021).

Respecto a la integración familiar expresaron constituir de entre tres y cuatro personas: padre, madre e hijos (menores de edad) y que todos colaboran de forma activa en las tareas del hogar y de forma personal mamá y papá en las cuestiones económicas. Al respecto López (2002) citado por Lechuga (2016), señala que la división sexual del trabajo existe en todas las sociedades, además de que hay una diferencia en los ingresos entre ambos sexos. Para los teóricos de la teoría del capital humano dichas diferencias se deben a las productividades marginales, siendo la productividad femenina la menor.

Ahora bien, al preguntar de entre los integrantes de la familia quien tuvo las mayores responsabilidades físicas durante el confinamiento, las profesoras coincidieron en que ellas como mujeres, fueron quienes tuvieron la carga más pesada de las actividades propias de la casa, adicional a la responsabilidad laboral como docentes. Una interrogante que orienta esta investigación tiene que ver con hallarle explicaciones lógicas a cómo la mujer fue incorporándose a la labor docente. Explicar cómo desde las labores domésticas, las mujeres trascienden de lo privado y paulatinamente se van incorporando a los espacios públicos lo que les hace desarrollar las habilidades de organización para desempeñarse en diversidad de roles cumpliendo en cada uno de los que se desenvuelve.

Respecto a qué cambio significó la pandemia en su hogar respecto de las actividades profesionales y el cuidado de su casa las entrevistadas expresaron sentirse durante su desempeño diario con problemas de ansiedad y estrés, aprendiendo a lidiar con ello, organizar y dar prioridades, manifestando incluso llegar a dar principal prioridad a su trabajo profesional. Manifestaron que fue muy difícil acostumbrarse a trabajar desde casa, a buscar un equilibrio en ambas responsabilidades, pero con la virtud de la mujer de saber organizarse fue un reto que pudo superarse, aunque físicamente el agotamiento fue extenso.

Las docentes entrevistadas, constituyen la evidencia de los planteamientos que orientan esta investigación, puesto que su práctica pedagógica y de vida diaria constituyen una referencia de importancia para entender los elementos que signan la vida cotidiana en los últimos años en los que avanzar en la equidad para el

desarrollo ha permitido coadyuvar desde la parte económica, hasta las múltiples actividades que como mujer es responsable.

En este sentido, las políticas actuales impulsan la equidad de género como el conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación (Comisión Nacional de Mejora Regulatoria, 2012). En este sentido el desarrollo de la mujer impulsa a educar en función de que los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potenciar por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

## COCLUSIONES

- En la actualidad la capacidad de actuar de las mujeres es cada vez más evidente e impresionante, sin embargo, aún con décadas de lucha por la igualdad de género, ésta sigue impactando en la cotidianeidad y en la vida de las familias.
- Debido al confinamiento derivado por la pandemia, el trabajo de la docencia se volvió una actividad de 24 horas los siete días de la semana, sin embargo, aún con tantas responsabilidades se buscó llevar la fiesta en paz en pareja, pero la mayor carga de trabajo y de responsabilidades, siempre la tuvo la mujer de la casa.
- Vencer los estereotipos de género que establecen a la mujer como principal trabajadora del hogar, donde se le asigna el cuidado de los hijos y las actividades de limpieza en el hogar.
- Esta pandemia puso sobre la mesa las grandes desigualdades de género que existen; no solo se continuo la rutina laboral, sino las actividades en el hogar que también requerían de atención y tiempo, situación que generó ansiedad y estrés, se tuvo que aprender a lidiar con ello, organizar y dar prioridades.

## PROPUESTAS

- **Educativa:** desde este ámbito que se permita mejorar las condiciones de la mujer trabajadora en el hogar, lo que fortalecerá avanzar hacia la igualdad de género.
- **Concientización:** desde la familia que se genere una distribución igualitaria en las responsabilidades al interior del hogar, dejando de reproducir estereotipos de género con los integrantes del núcleo familiar.

- **Distribución de trabajo:** de manera equitativa, ya que la persona que asuma una mayor carga de trabajo se verá afectada en una serie de derechos.
- **Institucional:** La universidad debe asumir formar ciudadanos con empatía hacia la equidad de género, mediante programas que actualicen o fomenten en los actores administrativos a un trato equitativo con las actividades docentes y el papel de la mujer en sociedad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Barreto Alcoba, Carmen, & Álvarez, María Esther. (2013). Mujeres y docencia: Una mirada desde la historia de vida contada por sus protagonistas. *Saber*, 25(1), 104-110. Recuperado en 17 de marzo de 2022, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01622013000100012&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622013000100012&lng=es&tlng=es).
- Comisión Nacional de Mejora Regulatoria, (2012). Gobierno de México. Equidad de Género y Derechos Humanos. Recuperado en 21 de marzo de 2022, de <https://www.gob.mx/conamer/acciones-y-programas/equidad-de-genero?state=published>
- Diario Oficial de la Federación (2020). Acuerdo número 02/03/20 por el que se suspenden las clases en las escuelas de educación preescolar, primaria, secundaria, normal y demás para la formación de maestros de educación básica del sistema educativo nacional, así como aquellas de los tipos medio superior y superior dependientes de la secretaría de educación pública. URL. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5589479&fecha=16/03/2020](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5589479&fecha=16/03/2020)
- Dionicio, E. (2022). Las mujeres en el sistema educativo de México. Centro de Estudios Espinosa Yglesias. Recuperado 17 de marzo de 2022. URL. <https://ceey.org.mx/las-mujeres-en-el-sistema-educativo-de-mexico/>
- Euroinnova, (2022). Business School. Blog de importancia de la equidad de género en la educación. Recuperado 22 de marzo de 2022. URL. <https://www.euroinnova.mx/blog/importancia-de-la-equidad-de-genero-en-la-educacion>
- Huaman, N. (1997). La mujer: Motor del desarrollo. Boletín de la Sociedad Peruana de Medicina Interna - Vol. 10 N° 2 – 1997. URL. <https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/spmi/v10n2/opinion.htm>
- INEE (2015). Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación LOS DOCENTES EN MÉXICO Informe 2015. Recuperado 17 de marzo de 2022. URL. <https://historico.mejoredu.gob.mx/wp-content/uploads/2018/12/P11240.pdf>

- Mejoredu, (2021). Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (Mejoredu). Construir el futuro de la educación en México. Hacia una agenda de política educativa nacional. Recuperado 17 de marzo de 2022. URL: [https://www.mejoredu.gob.mx/images/publicaciones/agenda\\_politica.pdf](https://www.mejoredu.gob.mx/images/publicaciones/agenda_politica.pdf)
- México Social. (2020). La cuestión social en México. Así son los docentes de educación superior en México. Recuperado 31 de marzo de 2022. URL: <https://www.mexicosocial.org/docentes-de-educacion-superior-pieza-clave-para-el-desarrollo/>
- Nosei, C. (2004). ROL DOCENTE: SU IMPORTANCIA SOCIAL. Praxis Educativa (Arg), (8),50-54. Recuperado 17 de marzo de 2022. ISSN: 0328-9702. URL: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=153126089007>
- Lechuga, M., Ramírez, G., Guerrero, M. (2016). Educación y género. El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México. Recuperado 17 de marzo de 2022. URL: <https://www.redalyc.org/journal/3635/363557935007/html/>

## **Brecha salarial en mujeres: desafíos para la construcción de la igualdad en el mercado laboral**

**María Antonia Hernández-Hernández  
Carlos Mario Estrada-Álvarez  
María Esther Baeza Flores**

### **RESUMEN**

Se presenta un ensayo que analiza la situación de vulnerabilidad que viven las mujeres en las áreas de desarrollo económico-laboral, como impedimento para su crecimiento profesional y la remuneración justa de acuerdo al ingreso salarial igualitario. Datos del INEGI (2021) señalan que durante la pandemia la situación empeoró al grado de acrecentar la inestabilidad social, de modo que el porcentaje en la población no económicamente activa fue de 11 millones (23.7%) en hombres y 28.8 millones (55.8%) mujeres. Se recogen datos demográficos que comparan como se vivía esta problemática antes y durante la pandemia, de 2019 al 2021; a partir de ahí se analizan las barreras que han obstaculizado el desarrollo económico y laboral de las mujeres en los aspectos: personales, de género, socioculturales y organizacionales. Los hallazgos permitieron visibilizar la brecha salarial, así como la falta de oportunidades, condiciones y de seguridad laboral que afectan a las mujeres, lo cual les coloca en una seria desventaja e incertidumbre para el desarrollo profesional y económico. De acuerdo a la NOM NMX R 025 SCFI 2015 es necesario abordar esta brecha salarial y la falta de oportunidades laborales desde una perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; así como garantizar la igualdad salarial, y la implementación de estrategias para prevenir la violencia laboral-económica en las mujeres; desde el ámbito personal, realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

### **PALABRAS CLAVE**

Brecha salarial, brecha laboral, igualdad, ingresos económicos, mujeres trabajadoras

### **INTRODUCCION**

Medir el impacto de la brecha salarial entre hombres y mujeres es un tema que llama la atención de inmediato y genera muy contrapuestos puntos de vista, la brecha salarial es la diferencia que cobran hombres y mujeres al desempeñar una actividad laboral. De acuerdo a El Diario Es (2022), existen distintas maneras para medir la brecha salarial y todas estas formas conllevan a un mismo fin: la desigualdad económica.

La primera y más sencilla forma de medir la brecha es por la determinación del salario medio anual y/o el salario medio por hora que gana cada sexo. La segunda, consiste en trabajar en el mismo puesto y recibir distinta remuneración: donde se observa la feminización dada, tradicionalmente a los empleos, que se valoran menos y por tanto se pagan menos. Otra forma de medir la brecha considera el reparto desigual de las tareas, lo que implica el cuidado no remunerado y los estereotipos establecidos en torno a la crianza de los hijos. Es decir, se premia la disponibilidad laboral, y si se es cuidadora del hogar, se normaliza creer que la mujer tendrá menos disponibilidad.

Finalmente, la premiación a ciertas actividades estereotipadamente masculinizadas, donde reside una mayor paga, cuando se trabaja con maquinaria pesada y menor paga, por ejemplo, cuando se trabaja con productos químicos, como la limpieza, farmacéutica o la realización del calzado (El Diario Es, 2022).

Las cifras salariales, tienen distintas connotaciones dependiendo de la zona geográfica; ONU Mujeres (2016) menciona que, a nivel mundial, las mujeres ganan 77 céntimos por cada dólar ganado por los hombres, la brecha se expande en el caso de las mujeres con hijas e hijos. En África Subsahariana la brecha alcanza un 31% en madres y un 4% en mujeres sin hijos, en Asia Meridional las madres padecen un 35%, a cambio de un 14% en el caso de las mujeres sin hijas/os.

Polonia es de los lugares en donde la mujer gana .91 centavos y aún es por debajo de lo que gana el hombre por dólar, Israel .81 centavos y Corea del Sur .65 centavos, por cada dólar respectivamente. En México por cada 100 pesos que recibe un hombre, la mujer recibe 73 pesos. (Martínez, 2017). Ante este desajuste presupuestal, la exigencia es una: "Igual pago, por igual trabajo" o su variante más popular y extendida en el mundo "Equal Pay For Equal Work".

Es por ello que el objetivo de este trabajo consiste en realizar el análisis de la brecha salarial entre mujeres y hombres para así conocer, cuáles son los desafíos a los que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral en esta construcción hacia la igualdad.

Es de vital importancia abordar este tema porque las mujeres han sido discriminadas a través del tiempo en su ingreso al mercado laboral, que, aunque actualmente hay mujeres en puestos de trabajo diferentes a los que podía acceder antes, aún persisten situaciones que vulneran su trayectoria profesional, como el factor salarial, que aún en la actualidad sigue existiendo esa brecha.

## **DESARROLLO**

### **Antecedentes**

Esta problemática se abre paso antes de la década de los 50's, cuando la mujer decide crecer profesionalmente y dejar el hogar, al adquirir un puesto laboral implica el mantenimiento económico del hogar. En 1950, pocas eran las mujeres "blancas" que se veían en puestos profesionales: el 70% de la población femenina trabajadora se involucraba en puestos informales de fábricas, manufactureras y secretarías en

oficinas. No se podía aspirar a más por no tener derecho a la educación universitaria, además de la educación, los trabajos eran fuertemente influidos por el género, los trabajos ofertados para las mujeres consistían en ser niñeras, costureras, secretarias, enfermeras. A los hombres se les ofertaba trabajos de ejecutivos o vendedores.

Ciertamente los índices más bajos de educación se concentraban en la población femenina, debido a la prohibición del ingreso a los espacios educativos en ese tiempo, más allá de tal hecho, la cuestión de que era legal que a las mujeres se les pagara menos y los condicionamientos de género sobre el rol del cuidado del hogar y los hijos, generaba un malestar que impedía desarrollarse con plenitud en el campo laboral.

Con el paso del tiempo y gracias a la liberación femenina en los movimientos sociales feministas, se fueron erradicando políticas que ponía limitantes a la mujer en el área profesional, sin embargo, quedó un factor biológico importante y determinante en la jugada: la mujer da a luz, por lo que la responsabilidad de los hijos e hijas, ha sido una norma social que se ha mantenido y permeado la vida profesional y laboral de la mujer. Así la mujer fuera la abogada más exitosa o la doctora más reconocida, o desempeñara cualquier oficio de menor prestigio, la idea preconcebida de que al convertirse en madre la mujer ya no debe trabajar para dedicarse al hogar, ha concebido un fuerte paralizador social.

### **Las condiciones laborales**

De acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 23 se menciona que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”; este es un derecho fundamental al que todos pueden acceder sin distinción o discriminación alguna, sin ningún efecto que dañe la integridad; además a partir de este derecho se pueden derivar otros como son la salud, la vivienda, poder comprar alimento, vestimenta, educación, entre otros.

La OIT (2004) señala que el trabajo decente es aquel que sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”. Un trabajo debe proveer: la seguridad, las condiciones, estabilidad, ingresos, etc., necesarios para que todos los individuos sin discriminación alguna puedan tener calidad de vida.

Es así que, aunque existan estos organismos que indican que el trabajo es un derecho al que deberían poder acceder todas las personas sin discriminación alguna, y que también está marcado en la Constitución Política de México y en la Ley Federal del Trabajo, para las mujeres sigue siendo un indicador de vulneración y discriminación, donde su ingreso salarial y su participación no es el mismo que el de los hombres.

### **En la actualidad**

Si bien, existe una discriminación de tipo sexista por la cual, por el simple hecho de ser mujer el salario es menor que el del hombre (aunque se desempeñe en los mismos puestos laborales) la discriminación de género solo explica una pequeña parte de esta problemática.

Las mujeres viven una situación difícil en su ingreso al mundo laboral, sumándole a esto otros factores que marcan su trayectoria profesional. Actualmente la pandemia demostró que aún persiste esta discriminación porque, aunque pareciera que las mujeres ya tienen más participación en el mercado laboral, siguen persistiendo condiciones que vulneran su desarrollo dentro de este.

De acuerdo con datos del INEGI (2021) en noviembre del año pasado 58.6 millones de personas de 15 años y más son población económicamente activa. De las cuales la tasa de participación por sexo fue de hombres 76.3% y de las mujeres 44.7%, lo que indica que hubo más participación de hombres que de mujeres; y de la población no económicamente activa son 39.8 millones de los cuales el 23.7% fue de hombres y el 55.3% fue de mujeres. Estos datos dan prueba de que existe una brecha también de participación de las mujeres. Lo que da como resultado que las mujeres no puedan alcanzar la igualdad en su inserción al mercado laboral y así una estabilidad económica.

La ONU (s.f) que las causas que determinan la brecha salarial son, los tipos de empleo, el tiempo parcial, malos empleos, trabajos menos valorados; la autominusvaloración; la ignorancia de los empleadores. Estas dificultades han generado la poca participación de las mujeres en puestos de liderazgo y alta dirección, las carencias políticas de conciliación de la vida personal y profesional (Inmujeres, 2020).

De acuerdo con el CONAPRED (2019) que existan ausencias de las mujeres en el mercado de trabajo es por diferentes causas como los salarios y la desigualdad para poder insertarse, permanecer y/o ascender de puesto o cambiar de empleo.

El IMCO (Centro de Investigación en política pública) menciona que la mayoría de los casos las familias solo dejan el salario mayor y sacrifican el menor, para que se pueda atender el rol del cuidado y tareas del hogar; en la mayoría de los casos quien cuidará del hogar, es la mujer. También cuando las mujeres están en el término de su embarazo y deciden reintegrarse al mundo laboral, pueden enfrentarse a una penalización en el sueldo, por la ausencia que hubo profesionalmente. Lo que se convierte en una barrera para la inserción, desarrollo y permanencia dentro del mercado (García, 2021).

Un niño enfermo, visitas al médico, el rechazo a citas laborales, días largos, juntas escolares y todo lo que conlleva al cuidado del hijo, quedara a cargo de uno de los padres, por lo regular, aunque se desempeñen en el mismo puesto será la madre quien se haga cargo de estos cuidados del menor, en unos 10 años el hombre ya habrá logrado alcanzar un mayor puesto laboral mientras que la mujer dejara de ganar lo mismo y dejara de laborar la mitad del tiempo de su rutina. El nacimiento del hijo afecta también la economía familiar.

Algunas mujeres por supuesto no ven que este caso sea una penalidad, quieren pasar el tiempo con sus hijos y aprovechar un empleo que les ofrezca la posibilidad de pasar la mayor parte del tiempo con sus bebés. Es claro que si las mujeres deciden tomar esa decisión no tiene nada de malo, hay un valor intrínseco para cada mujer. Una brecha salarial que se basa en elecciones es diferente a una brecha salarial que se da por el simple hecho de ser mujer.

Pero las mujeres y hombres no tienen las mismas opciones, se triplican los datos de mujeres siendo madres solteras, la raíz de este problema surge porque es difícil comprender las relaciones de pareja y lo que conlleva la procreación y la eliminación de los estereotipos en torno a la crianza de los hijos e hijas, por eso la brecha es tan difícil de cerrar.

Esta diferencia de salario que perciben las mujeres hace que no puedan desarrollarse profesionalmente, que no puedan ascender a un mejor puesto, que su acceso a una mejor calidad de vida no sea tan fácil y que las tareas sean desiguales, lo cual les vulnera y les genera mayor índice de pobreza.

La crisis por COVID-19 hizo ver que aun en materia de igualdad falta por hacer, porque está de acuerdo con Gúezmes (2021) profundizo aún más la desigualdad: porque las mujeres afrontaron demasiado trabajo no remunerado, de cuidado, del hogar, entre otras., perdieron ingresos y empleos, mayores situaciones de pobreza. Esta otra crisis que se generó menciona que debe transformarse con perspectiva de género, con desarrollo sostenible, donde se generen empleos dignos, las mujeres tengan acceso a la innovación tecnológica y no se dejen atrás, fomentando la inserción en sectores como la alta productividad.

Es así que en México existe una certificación para centros de trabajo públicos, privados y sociales que es la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres donde sus ejes principales son: “se incorpore la perspectiva de género y no discriminación de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; se garantice la igualdad salarial; se implementen acciones para prevenir y atender la violencia laboral y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2022).

Según la OIT (2018) para una mujer es más complicado encontrar un empleo que para un hombre, porque en algunas regiones también tienen que adaptarse a los roles y presiones. Y cuando encuentran un empleo la mayoría de las ocasiones suelen hacerlo en puestos de baja categoría y condiciones que vulneran su integridad, algunos de los cuales encuentran son como de tareas del hogar o negocios familiares; la importancia de que la brecha de género ya no exista es

esencial para que haya un bienestar humano y se garantice el derecho al trabajo, con libertad, decisión propia y en condiciones que dignifiquen, generen seguridad, estabilidad y equidad. Es por eso la importancia de que se logre “la igualdad de remuneración por el trabajo de igual valor”, transparencia salarial, evaluación de trabajo neutral respecto al género, negociación colectiva, entre otras.

## **CONCLUSIÓN**

El trabajo es un derecho humano al que todos debemos poder acceder sin distinción alguna, porque este generara estabilidad y crecimiento en la calidad de vida de las personas. Es por ello que Las mujeres necesitan tener esa igualdad salarial y poder acceder a trabajos remunerados; donde no existan obstáculos que determinen su inserción al mundo laboral.

Los factores que en la actualidad no pueden explicar ni justificar la brecha salarial son: el nivel educativo, las horas extra de trabajo, la ausencia de las mujeres en determinados sectores, como cuando se feminizan más ciertos sectores y su remuneración disminuye.

La pandemia ha acrecentado la brecha salarial e inestabilidad, que por años han vivido las mujeres. Es así que se necesita que se accionen las políticas públicas y se creen otras con perspectiva de género.

## **PROPUESTAS**

La brecha salarial logrará erradicarse hasta que los padres se involucren más afectiva y en las prácticas de crianza con los hijos, con el fin de promover que la mujer pueda involucrarse más en el área profesional.

Hasta que consideremos a la mujer y el hombre como cuidadores y sustentadores por igual no llegaremos al cambio, mientras se siga creyendo que el problema es de la mujer reforzamos el estereotipo de la mujer al cuidado.

Solo será menos carga para la mujer cuando los hombres estén cómodos diciendo: “Hey, hoy me toca ir a la reunión de padres de familia, no se lo dejaré a mi esposa” o “hey, voy a llevar a las vacunas a los niños, quiero saber cómo va su esquema de vacunas y quiero estar con él”.

La brecha salarial no es un asunto femenino, es un asunto familiar. Las mujeres tienen derecho a ser madres sin ser sancionadas en el trabajo.

Las mujeres no buscan una ventaja buscan una igualdad salarial, una igualdad laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- CONAPRED. (2019). El ámbito laboral, donde más se discrimina a las mujeres. [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=boletin&id=1264&id\\_opcion=103&op=213](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=boletin&id=1264&id_opcion=103&op=213)
- elDiarioes (2022) Por qué las mujeres cobran menos que los hombres: la brecha salarial expuesta en dos minutos. Vídeo disponible en: [https://www.youtube.com/watch?v=ycAe\\_jXnbPE](https://www.youtube.com/watch?v=ycAe_jXnbPE)
- García, F. (2021). *LOS ROLES DE GÉNERO EN LA BRECHA SALARIAL*. Centro de Investigación en política pública. <https://imco.org.mx/los-roles-de-genero-en-la-brecha-salarial/>
- Güezmes García, A. (2021). *Brechas de género en el mercado laboral y los efectos de la crisis sanitaria en la autonomía económica de las mujeres*. CEPAL. [https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/presentacion\\_aguezmes\\_180121.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/presentacion_aguezmes_180121.pdf)
- INEGI. (2021a). Indicadores de ocupación y empleo. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/iooe/iooe\\_2021\\_12.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/iooe/iooe_2021_12.pdf)
- Inmujeres. (2020). Cuatro causas que propician la brecha salarial de género. Instituto Nacional de las Mujeres. <https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/cuatro-causas-que-propician-la-brecha-salarial-de-genero?idiom=es>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2022). *Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. Gobierno de Méxicio. <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- Martínez A. (2022) Brecha salarial en México: Las mujeres ganan 27% menos que los hombres. EL FINANCIERO. Disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2022/03/07/brecha-salarial-en-mexico-las-mujeres-ganan-27-menos-que-los-hombres/>
- OIT. (2018). La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? InfoStories. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#smarter-solutions>
- OIT. (s. f.). Trabajo decente. Organización Internacional del Trabajo. <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- ONU Mujeres (2016) Las mujeres en el cambiante mundo del trabajo. Algunos datos que debería conocer. Disponible en: <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/es/index.html>

ONU. (s. f.). Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. ONU Mujeres América Latina y el Caribe. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

United Nations. (2015). La Declaración Universal de Derechos Humanos / *Naciones Unidas*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

# **Impacto de la pandemia en las mujeres estudiantes de la Licenciatura de Economía de la UJAT**

**Angélica Jaquelin Magaña Fuentes  
Concepción Reyes de la Cruz**

## **RESUMEN**

El presente trabajo tiene la finalidad de conocer el impacto de la pandemia en las Mujeres estudiantes de la Licenciatura de Economía de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, pues muchas de ellas tienen un empleo, algunas están casadas y otras viven en zonas rurales del estado y carecen de comunicación para estar llevando de forma virtual las asignaturas. Con el avance de la pandemia y la reapertura de las Universidades es un dilema, todo esto ha llevado a una reorganización en las tareas cotidianas, trayendo consigo cargas de actividades en el espacio de las mujeres -lo privado- sus hogares. Por lo anterior se tiene el interés de conocer los impactos, pues algunas tuvieron que suspender e incluso causar baja en sus estudios. Para conocer la situación de las estudiantes se aplicará un cuestionario virtual con una muestra no probabilística compuestas por estudiantes de Economía de la División de Ciencias Económico Administrativas de la UJAT. Con los resultados obtenidos se diseñará una propuesta que integre una estrategia para el apoyo de las alumnas que estén con problemas para que logren terminar sus estudios universitarios, permitiendo que la Universidad siga cumpliendo con su objetivo social de formar profesionales que contribuyan al desarrollo del Estado.

## **PALABRAS CLAVE:**

Mujer y desarrollo económico, equidad de género, COVID-19

## **INTRODUCCIÓN**

Si se hace un recuento de la participación de la mujer en cualquier nivel educativo en México, se observa que ésta ha sido relativamente reducida y que sólo con el paso del tiempo y el rompimiento de ciertos paradigmas sociales ha podido incrementarse. La cultura, las tradiciones o las costumbres han obstaculizado que la mujer salga de la burbuja en la que se le ha mantenido encerrada, burbuja llena de prejuicios y yugos impuestos por una sociedad androcentrista (Araújo, 2015).

A través de la educación se han transmitido valores de igualdad de género, superando actitudes sexistas, el machismo y el androcentrismo. Pero la realidad, a lo largo de la historia, ha reflejado una diferencia en la transmisión de conocimientos según el género sexual. Por ejemplo, en el siglo XVIII la mujer no podía acceder a los mismos niveles educativos del hombre, pues ello implicaba sustraerse de las responsabilidades domésticas que tenía asignadas. Para el siglo XIX, (Reinoso,

2012) menciona que el papel de la alfabetización en la mujer era única y exclusivamente para desenvolverse de manera adecuada en sus quehaceres domésticos.

## **DESARROLLO**

En la actualidad, el aula de clases es un canal de transmisión de valores que permiten la inclusión, tolerancia y no discriminación en cuestiones tanto educativas como de convivencia diaria, y que, por lo tanto, son valores para abatir la discriminación de género. Pero en los hechos no siempre ocurre, así pues, como señala Poblete (2011), por ejemplo, en el caso de Chile se observa que los docentes (tanto hombres como mujeres) tienden a preferir la participación y trabajo del sexo masculino en la dinámica de clase, delegando el desempeño de las mujeres a segundo plano y considerándolo solamente un complemento a las aportaciones de sus compañeros varones.

Las investigaciones sobre sexismo en la educación son relativamente recientes, pues surgen en la década de 1970 en Estados Unidos, y tenía como objetivo descubrir por qué la educación no era incluyente y cómo la discriminación de la mujer estaba muy presente en las aulas (Ulloa, 2014). El sexismo se refiere a las desigualdades de género que están presentes en diversos aspectos sociales, económicos y políticos y que excluye a la mujer en la realización de actividades que de manera activa son llevadas a cabo, mayormente, por el hombre. Se trata de un racismo de sexo, de ahí su nombre (Kabeer, 1998).

La desigualdad de género es independiente de la condición económica de hombres y mujeres, puesto que se reproduce bajo un esquema educativo masculinizante que se encarga de establecer a cada sexo las tareas que le corresponden de acuerdo con los estereotipos ya determinados por la sociedad; a las mujeres se les asigna la labor doméstica y a los hombres se les relaciona con el ámbito laboral (Babic & Hansez, 2021). Ante esta situación discriminatoria, se puede asegurar que la inmersión de la mujer en la educación es la pauta principal para superar la subordinación femenina. Es por ello que este aspecto se vuelve primordial en la transmisión de valores equitativos y anti sexistas (Meza, 2018).

Para observar cómo en México ha evolucionado en las últimas décadas la discriminación por género, a continuación. Se analizan tres aspectos que inciden de manera positiva en la equidad de género: alfabetización y matrícula educativa; y un tercero que lo hace negativamente, cuáles son los nacimientos por grado de escolaridad de la madre (Camarena & Saavedra, 2018). Otro aspecto importante que se debe tener en cuenta es que la mujer, al ser la que concibe, ello puede repercutir en los niveles de educación cuando tiene hijos durante su vida escolar, ya sea que adopte un régimen parcial de estudios o que haya un abandono total (Kabeer, 2006).

Al respecto, Bárcena (2013) señala que el embarazo en la adolescencia es un primer signo de la desigualdad y apunta que en América Latina 30% de las mujeres es madre en esta etapa biológica. Entre las principales causas de los embarazos en mujeres adolescentes se encuentran el nivel educativo, los ingresos y la pertenencia a una etnia.

En cuanto al género sexual, los prejuicios se visualizan en la clasificación de las tareas y labores que se le encomienden socialmente a cada género. A la mujer se le vincula más al rol natural por su virtud de procreación de vida y cualquier desviación de este, puede malinterpretarse moralmente o incluso calificarse como riesgosa; al hombre, por su parte, se le relaciona con la vida pública, es el que interactúa más activamente en sociedad (Lechuga et al., 2017).

Si bien las diferencias sexuales son la base sobre la cual se asienta una determinada distribución de papeles sociales, de acuerdo con Lechuga et al. (2017), esta asignación no se desprende “naturalmente” de la biología, sino que es un hecho social. Entre los estudiosos del análisis económico de la familia, se acepta la idea de que es en la familia donde se asignan los roles que llevarán a cabo cada uno de sus integrantes, de acuerdo con sus características físicas y cualidades que poseen.

Otro aspecto a considerar es la estigmatización de la mujer como ser inferior en el lenguaje cotidiano, cuando se le caracteriza despectivamente, lo cual incide en discriminación de género al convertirla en objeto de burla y sátira en el refranero popular. Fernández (2011) señala que los refranes, chistes y acertijos sexistas reproducen la discriminación de género y da lugar a una violencia lingüística presente en la sociedad.

Los refranes son utilizados para toda la sociedad en general, pero hay un uso sesgado hacia la discriminación de género; estos denotan claramente que en la sociedad mexicana se enfatiza en la mujer su condición de procreadora de vida, se subestiman sus capacidades intelectuales y en ella se centran las explicaciones banales de los errores que pudieran suscitarse en el acontecer cotidiano de la sociedad

El confinamiento ha sido una de las estrategias de salud pública internacionales para detener la propagación del COVID-19, la cual consiste en el aislamiento social y resguardo de las personas en sus hogares, implicando un cambio drástico en las actividades y en los comportamientos en la vida cotidiana, entre ellos, el trabajo y la educación en línea, así como las restricciones en la práctica de actividades fuera de casa, obligando a los ciudadanos a implementar nuevas formas de vida dentro del hogar ante esta contingencia (World Health Organization, 2020). Desde la perspectiva de diversos estudios científicos realizados en diferentes naciones, el confinamiento durante las pandemias provoca impacto psicológico en las personas. Ko y colaboradores (2006) llevaron a cabo un estudio en Taiwán durante la emergencia sanitaria generada por el brote de SARS (Síndrome Respiratorio Agudo Severo) en el año 2003, encontrando que los niveles más altos de depresión en la población se relacionaron con la falta de apoyo social, el impacto económico y la percepción de vulnerabilidad ante el contagio por contar con deficiencias personales

en la salud. Por otro lado, Yoon y colaboradores (2016) señalaron que durante el confinamiento generado por la pandemia del MERS (Síndrome Respiratorio de Oriente Medio) en Corea del Sur, el Instituto Nacional para el manejo de Desastres reportó los resultados de una encuesta realizada para identificar el impacto psicológico en una muestra poblacional en dicho país, identificando que los participantes reflejaron desesperación durante los primeros 9 días del brote, ansiedad entre los días 15 y 19; y enojo entre los días 20 al 31.

Más de una década de investigación sobre la problemática situación de la mujer en el desarrollo ha ayudado a desvelar los múltiples sesgos que operan para mantener a la mujer marginada respecto a este proceso. El Instituto de Estudios para el Desarrollo (IDS) de la Universidad de Sussex, donde se organizan cursos de diferente duración para profesionales e investigadores de diferentes lugares del mundo. Estos cursos ofrecen a los participantes la oportunidad de examinar las formas en que la mujer ha sido incluida y excluida en las acciones de desarrollo del pasado, y dan la oportunidad de formular nuevos y más equitativos marcos conceptuales sobre género y desarrollo.

Durante el distanciamiento social secundario a la pandemia, ha aumentado la vulnerabilidad de la población y en particular la de las mujeres, población que tiene menor acceso al trabajo formal y a la seguridad social, así como a la cual se le triplicó el trabajo doméstico no remunerado, que ya era de 2.5 veces mayor para ellas que para ellos antes de la COVID-19. También, han sufrido de una mayor violencia doméstica, misma que representa una severa amenaza ya desde hace varias décadas para las mujeres, indicó la Titular del Laboratorio de Sinapsis Eléctrica y presidenta del Grupo Mujer y Ciencia UNAM

Muchas mujeres encerradas, en confinamiento por el COVID-19 sufren violencia donde deberían estar más seguras: en sus hogares”, señaló el secretario general de la Organización de Naciones Unidas, Antonio Guterres, ante las severas consecuencias que las medidas impuestas para controlar el COVID-19 infligen a millones de mujeres en todo el mundo (United Nations, 2020). De acuerdo con información de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 2016, 1 de cada 3 mujeres a nivel mundial había experimentado violencia de pareja íntima (IPV, por sus siglas en inglés) y/o violencia sexual, lo que deviene en consecuencias dañinas y de largo plazo en la salud física y psicológica de las mujeres (World Health Organization, 2020).

A pesar del progreso experimentado a nivel global, América Latina continúa siendo la región más desigual del mundo, y la violencia contra las Mujeres (VcM) sigue alcanzando niveles alarmantes, lo que constituye una amenaza constante en contra de la población femenina en la región. En México, con una población de más de 120 millones de personas, se estima que la actual pandemia de COVID-19 impactará de forma transversal una serie de problemáticas sociales, de las cuales la violencia de género es una de las más preocupantes, pues se estima que incrementa 92% durante el periodo de cuarentena (Nava, 2020). Las mujeres no solo se están llevando la peor parte de la pandemia en términos laborales, sino que además han visto elevarse las horas que dedican al trabajo no remunerado en el hogar.

Así lo revela el Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales de la Pontificia Universidad Católica de Chile, que incluyó preguntas sobre las responsabilidades familiares y de cuidado en el hogar en la realidad de los hogares en la encuesta de empleo de julio. El economista David Bravo, quien dirige la entidad, detalló que la destrucción del empleo ha impactado más a las mujeres, que han perdido 28% de los empleos en los últimos 12 meses versus el 23% de los hombres. Lo mismo ocurre en la participación laboral: aunque poco antes de la pandemia las mujeres habían logrado superar el 50%, ahora ese indicador retrocedió a 37,5% versus 57,8% de los hombres. O sea, de cada 100 mujeres, las que trabajan o están buscando un empleo llegan a 37,5.

La situación se agrava para las mujeres más vulnerables. De acuerdo con los ingresos que los hogares registraron en 2016, la encuesta UC detecta que la brecha de ingreso por género supera los 10 puntos porcentuales en todos los niveles. En el quintil más pobre, el 36% de los hombres tiene empleo versus el 21% de las mujeres. En este segmento, cinco de cada 10 hogares tienen jefatura femenina.

Los estudiantes universitarios se enfrentan actualmente a grandes retos y desafíos, al mismo tiempo cada día están más expuestos a problemas de índole económicos, psicológicos y académicos. La situación actual del COVID-19 ha permitido que los estos utilicen mecanismos de defensas como la negación. Actitudes como estas son perjudiciales para la capacidad de raciocinio y juicio, se hace más difícil concentrarse para estudiar y realizar otras actividades.

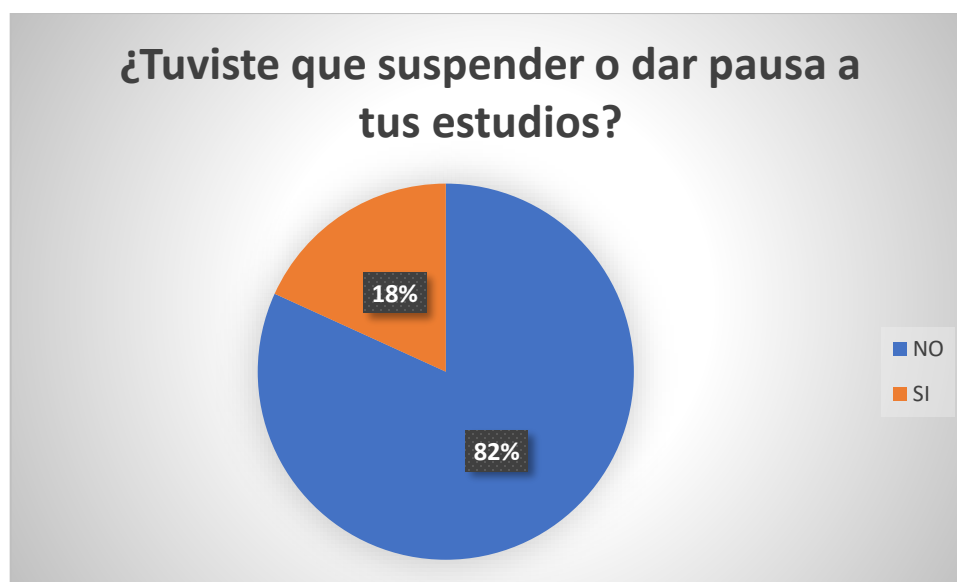
En una revisión bibliográfica realizada por Cudris-Torres, Barrios-Nuñez y Bonilla-Cruz (2020) encontraron que el 60% de las personas han manifestado miedo y un 80% se ha sentido estresado en algún momento cotidiano, es decir, esta situación tiene muchos elementos en común en la mayoría de los países, misma situación se ha experimentado en las aulas universitarias. Finalmente, Alarcón et al., (2016) encontraron en un estudio realizado en México, que los factores que más impactan sobre el desempeño académico de los estudiantes son de dos tipos: económicos y psicológicos.

La mujer está llevando la mayor carga del impacto de la pandemia a través de múltiples mecanismos, como la suspensión de empleos informales y en el sector de servicios de actividades no esenciales; al tener que quedarse en casa, estudiar y/o realizar el trabajo remunerado dentro del hogar, con el incremento de la carga de trabajo derivado de la limpieza de la casa de manera exhaustiva como medida de prevención de contagios, con la atención extra a los hijos para brindar apoyo en las actividades escolares virtuales, con el cuidado de enfermos y personas mayores, con la dificultad adicional de estar solas y no tener el apoyo social acostumbrado; y en las mujeres sin pareja y con hijos la angustia de enfermarse, fallecer y dejarlos desamparados (Infante et al. 2021). Aunado a lo anterior, el aumento del desempleo genera tensiones en los hogares, impactando en el incremento en la violencia doméstica (Peterman et al., 2020).

Documentar esta situación es importante, con el fin de visibilizar los diferenciales por género y facilitar la identificación de las intervenciones más adecuadas durante y después de los eventos críticos que respondan equitativamente a los diversos

factores que han dado origen a los impactos desiguales entre mujeres y varones y a las necesidades diferenciales que han provocado. Al igual que en el caso de otros factores de desigualdad social, los diferenciales por género en momentos de crisis sanitarias no son nuevos, sino que se profundizan, ya que se derivan de los problemas de inequidad subyacentes en la estructura económica, social y cultural (Doyal, 1995) que las crisis ponen en evidencia (Busso & Messina, 2020). Sin embargo, al ser socialmente creadas, al igual que en otros desastres, estas problemáticas deben ser contextualmente analizadas considerando las condiciones de las poblaciones particulares donde se presentan y el tipo de crisis de la que se trate (Velázquez-Gutiérrez, 2018).

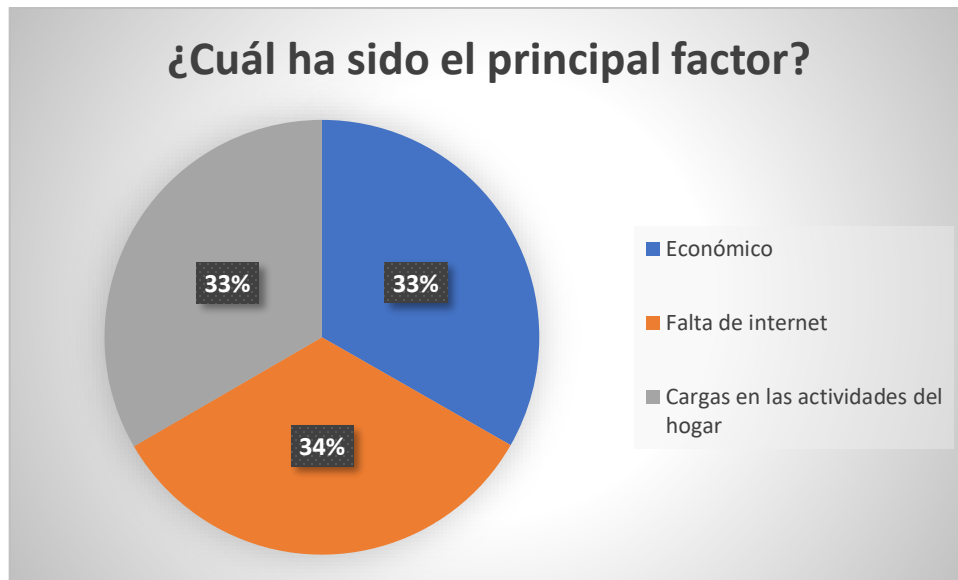
## RESULTADOS



**Figura 1. ¿Tuviste que suspender o dar pausa a tus estudios?**

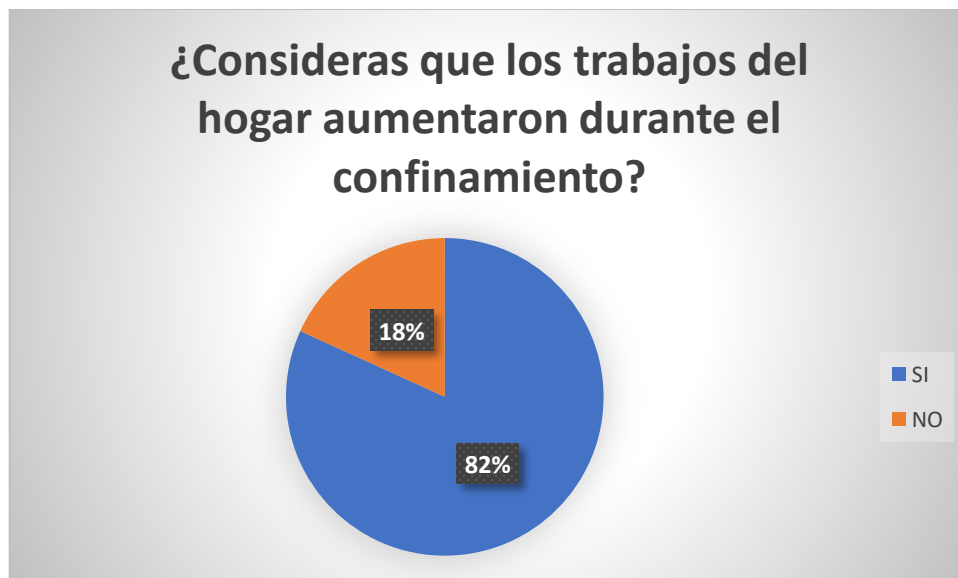
Fuente: Elaboración propia

Fue un porcentaje no tan alto de las estudiantes que tuvieron que darle pausa a sus estudios, actualmente muchas de ellas buscan incluirse nuevamente a sus estudios para poder concluirlos.



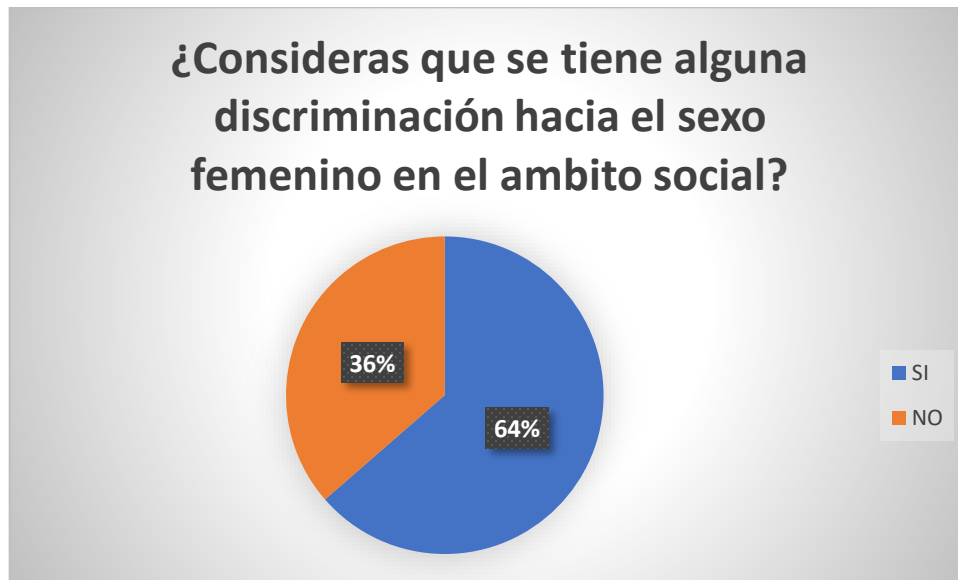
**Figura 2. ¿Cuál ha sido el principal factor?**  
 Fuente: Elaboración propia

En la siguiente grafica se puede apreciar que los tres factores mencionados afectaron a todas las alumnas, predominando la falta de internet, que proviene de igual manera un impacto economico que pudo haber ocasionado la pandemia de COVID-19, trayendo consigo para ellas diversas cargas en actividades en el hogar que puede afectar su desempeño escolar, ya que distraen su tiempo y mente a otras actividades.



**Figura 3. ¿Consideras que los trabajos del hogar aumentaron durante el confinamiento?**  
 Fuente: Elaboración propia

Un porcentaje notorio de las estudiantes considera que los trabajos otorgados durante el confinamiento aumentaron.



**Figura 4.** ¿Consideras que se tiene alguna discriminación hacia el sexo femenino en el ámbito social?

Fuente: Elaboración propia

Actualmente las estudiantes consideran que hacia su género se tiene discriminación en el ámbito social, algunas con preocupación que esto pueda afectar en su trayectoria estudiantil y hasta laboral.

## CONCLUSIÓN

De una encuesta aplicada en la UJAT a la División Académica de Ciencias Económico Administrativas a las alumnas de la Licenciatura de Economía, con el apoyo de la aplicación google forms nos dieron a conocer los siguientes datos el 18% tuvo que dar pausa a sus estudios y sus principales factores fueron con un 33% las cargas de las actividades en el hogar y con un 17% el económico. El 82% Considera que los trabajos en el hogar aumentaron durante el confinamiento el 91% indica que se deben tomar diferentes métodos para el aprendizaje. 64% de las estudiantes considera que se tiene discriminación hacia el sexo femenino en el ámbito social. Podemos concluir con esta encuesta por conveniencia realizada que más del 50% de las alumnas tuvo dificultades en sus estudios durante la pandemia COVID-19 incluso algunas tuvieron que dejar o hasta suspender sus estudios. Es por ello que piden implementar diferentes métodos de aprendizaje al igual que tener maestros más empáticos ante sus situaciones.

## PROPUESTAS

La educación se ha vuelto un instrumento indispensable para el crecimiento de una mujer en la sociedad, se viene creyendo y haciendo creer a la mujer que por ser del sexo femenino debe reprimirse y solo dedicarse a las actividades del hogar, pero encuestas realizadas por ONU mujeres dan a conocer como es de importancia las mujeres educadas y como tienen un gran impacto a la sociedad.

Tener conciencia como docente que toda situación que pasemos como alumnas y tener un apoyo tendría un impacto mas motivador para no recurrir al abandono de sus estudios.

Garantizar como institución maestros altamente preparados y competitivos que den clases presenciales y virtuales de excelencia.

También se podría agregar:

- Acciones de apoyo para estudiantes que son madres
- Becas y apoyos para los y las estudiantes, especialmente a las madres de familia
- Campañas de concienciación para fomentar la equidad de género

## BIBLIOGRAFÍA

Araújo, A. F. (2015). La Desigualdad Salarial Género Medida por Regresión Cuantílica. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 287-316.

Babic, A., & Hansez, I. (2021). The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work. *Frontiers in Psychology*, 1-17. doi:10.3389/fpsyg.2021.618250

Busso, M., & Messina, J. (2020). *La Crisis de la Desigualdad: América Latina y el Caribe en la Encrucijada*. Estados Unidos: Banco Interamericano de Desarrollo.

Camarena , M. A., & Saavedra , M. G. (2018). El Techo de Cristal en México. *La Ventana*, 312-347.

Doyal, L. (1995). *What Makes Women Sick: Gender and the Political Economy of Health*. Londres: Macmillan.

Infante, C. C., Peláez, I. B., & Giraldo, L. R. (2021). Covid-19 y Género: Efectos Diferenciales de la Pandemia en Universitarios. *Revista Mexicana de Sociología*, 169-196.

Kabeer, N. (1998). *Realidades Trastocadas: Las Jearquías de Género en el Pensamiento del Desarrollo*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Kabeer, N. (2006). *Lugar Preponderante del Género en la Erradicación de la Pobreza y las Metas del Desarrollo del Milenio*. España: Plaza y Valdéz.

- Lechuga , J. M., Ramírez , G. A., & Guerrero , M. T. (2017). Educación y Género. El Largo Trayecto de la Mujer Hacia la Modernidad en México. *EconomíaUNAM*, 110-139.
- Meza, C. M. (2018). Discriminación Laboral por Género: Una Mirada desde el Efecto del Techo de Cristal. *Equidad y Desarrollo*, 11-31.
- Nava, C. (Marzo de 2020). *En Cuarentena, Violencia Contra la Mujer Escalará 92%, Preven Expertas.* Obtenido de <https://www.elsoldemexico.com.mx/metropoli/cdmx/en-cuarentena-violencia-contra-la-mujer-escalara-92-preven-expertas-coronavirus-covid-19-5022583.html>
- Peterman, A., Potts, A., O'Donnell, M., Thompson, K., Shah, N., Oertelt, S., & Van Gelder, N. (2020). Pandemics and Violence Against Women and Children. *Centre For Global Development*, 1-43.
- United Nations. (2020). *news.un.org.* Obtenido de <https://news.un.org/en/story/2020/04/1061052>
- Velázquez-Gutiérrez, M. (2018). Desastres Sociales: Sismos, Reconstrucción e Igualdad de Género. *Revista Mexicana de Sociología*, 149-158.
- World Health Organization. (2020). *who.int.* Obtenido de <https://www.who.int/reproductivehealth/topics/violence/vaw/en/>

## **Las políticas tributarias con enfoque de género**

**Angel Morales Velueta  
Williams Alejandro Abdo Arias  
Rodolfo Campos Montejo**

### **RESUMEN**

El presente trabajo tiene la finalidad de reflexionar acerca de las políticas públicas de la recaudación de impuestos con enfoque de género, las formas de incidencia en las obligaciones fiscales y las distintas medidas que los gobiernos han adoptados de como recaudar gastar el presupuesto público.

### **PALABRAS CLAVE**

Tributación, género, políticas públicas presupuesto.

### **INTRODUCCIÓN**

Muchas de las políticas fiscales modernas se basan en la idea que existe un hombre ganador del pan en cada hogar, y por ello es el sujeto que interactúa económicamente con el mercado y el Estado. De esta manera, se ignora la contribución que las mujeres hacen a la economía, tanto en la esfera productiva a través del mercado, como en la esfera reproductiva, a través del trabajo de cuidado y sostenimiento de la vida. Además, debido a la distinta posición en la que se encuentran mujeres y hombres, los sistemas fiscales tienen impactos diferentes para unos y para otras, lo cual puede contribuir a ampliar o reducir las desigualdades existentes.

Los impuestos y el gasto público son las herramientas que dotan al Estado de capacidad para garantizar el cumplimiento de los derechos básicos y, así, permiten a la población acceder a bienes y servicios públicos. La estructura tributaria también define, entre otras cosas, sobre quiénes recae la carga de financiar dichos bienes y servicios.

El análisis de género de la recaudación de ingresos se desarrolla estudiando la política tributaria, ya que la mayor parte de los recursos se obtienen de los impuestos. De ahí la importancia de conocer sobre quiénes recae el peso fiscal. Los impuestos directos son progresivos, gravan los ingresos y gravan más a quien más tiene, por lo que se consideran que son impuestos justos y se suele sugerir que los gobiernos deben obtener a través de ellos la mayor parte de sus ingresos.

## DESARROLLO

Las políticas fiscales tienen en el desarrollo de los países una cuestión no exenta de controversia. Algunos expertos señalan que los impuestos suponen un freno al crecimiento económico, y abogan por mantenerlos a un nivel mínimo; otros consideran que la política fiscal puede servir como mecanismo de estabilización de los ciclos económicos, evitando las escaladas bruscas en los precios y el desempleo. Va siendo hora de promover una tercera perspectiva: la política fiscal no sólo puede servir de motor del crecimiento, sino contribuir también a otros objetivos del desarrollo económico y social, como combatir la pobreza, evitar la exclusión social y generar una mayor igualdad de oportunidades.

El gasto público, por ejemplo, debería proporcionar a toda la sociedad bienes y servicios de calidad; si se lograra este objetivo, el gasto fiscal tendría un impacto positivo en obstáculos para el desarrollo como son la reducción de la pobreza, la desigualdad y la exclusión. Lo mismo ocurre con los ingresos públicos: si los sistemas de recaudación de impuestos fueran más justos, gozaran de una base más amplia y se adaptan a la naturaleza específica de la economía, podrían recaudar de manera eficiente y sostenible los fondos necesarios para proporcionar esos bienes y servicios básicos.

Un vistazo a los resultados fiscales de América Latina – especialmente si los comparamos con la experiencia de los países de la OCDE – ilustra la magnitud de la tarea que queda por hacer. El gasto público en la región sigue siendo mucho menor que en los países de la OCDE y la calidad de bienes y servicios vitales como la educación es pobre. La generación de ingresos públicos es limitada y regresiva –la tasa impositiva se reduce a medida que aumenta la renta–, de modo que los contribuyentes más pobres son, proporcionalmente, los que más sufren su impacto. Al mismo tiempo, a pesar de que la gestión de la deuda pública ha mejorado, los déficits siguen siendo altos, los plazos de vencimiento de la deuda en los mercados de bonos domésticos son cortos y los mercados de bonos soberanos siguen mostrándose demasiado sensibles a los ciclos políticos. Los gobiernos latinoamericanos no están aprovechando al máximo el potencial de la política fiscal para fomentar el crecimiento, reducir la pobreza y la desigualdad y proporcionar bienes y servicios públicos de buena calidad.

Otro de los pilares de la política fiscal en el cual los gobiernos de América Latina pueden hacer más y hacerlo mejor es el del gasto público. Para la región, el desafío se encuentra en mejorar la progresividad del gasto público, tanto para que los más pobres reciban una mayor proporción de éste como para incrementar la cantidad y calidad de los bienes y servicios públicos. Desgraciadamente, los estados latinoamericanos presentan unos malos resultados en ambos aspectos. El potencial redistributivo de los impuestos y las transferencias se encuentra en gran medida infrutilizado y la política fiscal hace mucho menos por reducir la desigualdad de renta en la región que en los países de la OCDE. Al mismo tiempo, la calidad de los bienes y servicios públicos básicos que resultan claves para combatir la pobreza y la desigualdad, como la sanidad o la educación, es pobre. Un análisis detallado de la educación en América Latina arroja algo de luz sobre cómo mejorar la eficiencia del gasto público para maximizar su potencial como instrumento para fomentar el

desarrollo humano. En cuestiones de política educativa, tanto la cantidad como la calidad resultan cruciales. El gasto en educación como porcentaje del gasto público total ha crecido significativamente en América Latina, contribuyendo a reducir el porcentaje de población no escolarizada. No obstante, el gasto por alumno es todavía cinco veces menor en América Latina que en los países de la OCDE, lo que se traduce en un mal rendimiento. La diferencia de resultados entre los alumnos de América Latina participantes en los exámenes del Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes (Programme for International Student Assessment-PISA) y sus homólogos de la OCDE equivale a tres años de escolarización. Unas políticas adecuadas pueden ser de ayuda. Economías como las de Lituania y Macao-China destinan recursos económicos por alumno similares a los de América Latina, pero sin embargo obtienen mejores resultados tanto en rendimiento estudiantil como en igualdad de oportunidades. El dinero, por lo tanto, es importante, pero la forma de gastarlo es igual de importante o incluso más. En América Latina no se pone el énfasis necesario en algunas de las políticas educativas con mayor impacto en el aprendizaje de los estudiantes. El ejemplo más importante es el tiempo que los alumnos dedican a sus clases normales, identificado como un factor clave en aquellos países con mejores resultados. Una mejor atribución de responsabilidades y unas políticas de admisión basadas en el mérito son políticas que también tienen un efecto destacado en la calidad de los sistemas educativos. El estudio PISA también demuestra que resultados y equidad no necesariamente están reñidos, pero hay una precondition: las escuelas deben reflejar la sociedad en su conjunto. Allí donde los colegios son inclusivos y el origen de sus estudiantes refleja la diversidad socioeconómica de las familias a nivel nacional, se observan mejores resultados tanto en términos de igualdad como de rendimiento. El gasto educativo es un ejemplo más de cómo la política fiscal puede impulsar el desarrollo en América Latina, más allá del crecimiento económico. El desafío consiste en canalizar el gasto público hacia políticas que fomenten las prácticas manifiestamente mejores y aseguren el respaldo social necesario para reforzar las propias acciones del gobierno. Ciertamente, es necesario un mayor nivel de gasto en áreas clave de la formación de capital físico y humano, pero para la región la verdadera prioridad es mejorar la calidad del gasto, haciéndolo más eficiente y mejor dirigido.

La prueba final de la política fiscal como instrumento para el desarrollo radica en su capacidad para proporcionar resultados. A este respecto, la agenda por delante es evidente: deberían mantenerse los esfuerzos exitosos por reducir la volatilidad fiscal, debería diversificarse la generación de ingresos para desvincularla de fuentes no impositivas e impuestos indirectos y debería centrarse el gasto público en la eficiencia, la calidad y la equidad. Los gobiernos de la región deberían asimismo consolidar e incorporar plenamente a sus sistemas muchas de las innovaciones fiscales ya existentes, como nuevas reglas de responsabilidad fiscal, programas de transferencia condicional de dinero en efectivo y mecanismos de presupuesto participativo. Los logros en estas áreas ayudarían a construir la confianza pública necesaria para fortalecer los sistemas fiscales, lo que a su vez está íntimamente relacionado con la propia legitimidad de los sistemas democráticos. Unos niveles elevados de legitimidad fiscal – la creencia en que el sistema impositivo y de gasto

público funciona y es justo – ayudan a consolidar la confianza del público en las instituciones democráticas, algo de especial importancia para América Latina. De hecho, el sistema fiscal de un país ofrece una instantánea del contrato social que vincula a su gobierno con sus ciudadanos: si el sistema fiscal da frutos, los ciudadanos están más dispuestos a cumplir, lo que a su vez contribuye a fortalecer el sistema y las instituciones. Por el contrario, una sociedad desigual donde los bienes públicos son escasos y de baja calidad y donde una fracción significativa de la población trabajadora se autoexcluye del sistema fiscal formal es un sistema cuyo contrato social está roto. Finalmente, la elaboración de políticas fiscales nunca puede ser una cuestión puramente tecnocrática: es tan política como técnica. La política fiscal se encuentra inextricablemente entrelazada con la naturaleza del Estado del bienestar, cuya configuración constituye un proceso profundamente político. Por consiguiente, las consideraciones de economía política son fundamentales a la hora de diseñar o tratar cuestiones fiscales. La elaboración de políticas fiscales siempre está sujeta a restricciones de carácter político, con las que hay que contar cuando se diseñan sistemas fiscales o se introducen reformas. Por todas estas razones, en América Latina las reformas tienen más probabilidad de éxito si los gobiernos correspondientes han cultivado unos niveles elevados de legitimidad fiscal. El impulso reformista se beneficiará de un mayor respaldo de la población si los actores políticos consiguen explicar cómo las nuevas medidas contribuyen a explotar el potencial de la política fiscal para impulsar el desarrollo y mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos.

La mayoría de los estudios sobre los efectos de la política tributaria se han concentrado en el análisis de la incidencia distributiva de los impuestos (Musgrave y Musgrave, 1992), es decir, de la progresividad o regresividad de los mismos. Pocas investigaciones han profundizado en los efectos diferenciados del sistema tributario en la participación laboral y económica, en la distribución de las responsabilidades de cuidado, en el acceso a activos económicos y patrones de consumo de hombres y mujeres, dado que los impuestos provienen de gravarlos en su condición de consumidores, trabajadores, empleados y propietarias o no de activos. Por lo tanto, dependiendo de cómo, sobre quién y en qué magnitud recaiga la carga tributaria, el pago de impuestos puede tener implicaciones en términos de la desigualdad de género, ya sea de forma directa o indirecta (Grown y Valodia, 2010). Si bien un sistema tributario progresivo no es lo mismo que un sistema tributario con enfoque de género, en términos generales se esperaría que un sistema tributario progresivo fuera más sensible a los impactos diferenciados en la vida de mujeres y hombres, en tanto que un sistema tributario regresivo tendería a empeorar las condiciones de vida de las personas con menores ingresos y con mayores desventajas, como aquellas en que se encuentran las mujeres, profundizando así la desigualdad económica y las brechas en materia de bienestar (Coello et al., 2014). Los sistemas tributarios ya parten con sesgos de género en la medida en que han sido diseñados en un contexto que refleja las normas sociales prevalecientes sobre los roles que deben tener los hombres y las mujeres, que, a su vez, pueden afectar las decisiones sobre dónde y cuánto trabajar, así como los patrones de consumo. Estos sesgos pueden ser explícitos e implícitos (Stotsky, 1996): Los sesgos explícitos hacen referencia a la forma en que las leyes tributarias

dan a mujeres y hombres una categorización y un tratamiento diferentes. En términos generales, los sesgos explícitos de género se detectan fácilmente, pues por lo general constan por escrito en la base legal, aunque también pueden reflejarse en prácticas informales (Stotsky, 2005, pág. 1).

A pesar de los progresos, persisten las desigualdades de género en lo relativo a la autonomía económica: hay un acceso desigual al empleo pleno y productivo y al trabajo decente. Por otra parte, las cifras siguen evidenciando la sobre representación de mujeres en empleos mal pagados y estereotipados, como el trabajo doméstico y de cuidados. Asimismo, no hay igualdad de retribución para un mismo trabajo o trabajo de igual valor; persiste una desigual carga de trabajo no remunerado; y continúan las actitudes discriminatorias y la protección social insuficiente para las mujeres. La situación es aún peor cuando a lo anterior se suman otros tipos de desigualdades económicas y sociales y la discriminación basada en consideraciones de, por ejemplo, raza, clase o ingresos. Por ende, es más que pertinente analizar la corresponsabilidad de la política fiscal en las realidades antes señaladas, para encontrar si ella profundiza las brechas socioeconómicas entre mujeres y hombres y/o refuerza los roles tradicionales de la mujer en la sociedad. Los sistemas fiscales están compuestos por medidas que han sido influidas y, a la vez, influyen en una diversidad de factores, entre ellos las actitudes y normas sociales. En consecuencia, los sistemas tributarios y las políticas de gasto público presentan sesgos de género, afectando a mujeres y hombres de forma diferente sólo por el hecho de serlo. Esto incide en diversas decisiones, como, por ejemplo: si la mujer trabaja de manera remunerada o no, cuánto tiempo decide dedicarle al trabajo remunerado, en qué trabaja, los hábitos de consumo personal, contribuyendo a profundizar o a reducir las desigualdades de género existentes.

En relación con los gastos, el enfoque de género se ha trabajado a través de la noción de Presupuestos Sensible al Género (PSG), un concepto en construcción que actualmente se aplica en distintos países mediante fórmulas y estrategias diversas. Sin embargo, en última instancia, las iniciativas de PSG proponen lograr un presupuesto público que reconozca: las diferentes necesidades, intereses y realidades que mujeres y hombres tienen en la sociedad, tomándolos en cuenta a la hora de diseñar y financiar los programas; la existencia de desigualdades derivadas de estas diferentes realidades, aportando recursos para corregirlas y para garantizar un acceso equitativo a los bienes y servicios públicos; las distintas contribuciones -tanto remuneradas como no remuneradas- que mujeres y hombres aportan en la producción de bienes, servicios, y para la sostenibilidad de la vida, teniéndolas en cuenta para movilizar y distribuir los recursos. Para ello, las iniciativas y experiencias que promueven los PSG han trabajado mediante dos estrategias fundamentales: 1. El análisis del presupuesto y el uso de esta información para el monitoreo, seguimiento y control público y social de su ejecución. 2. La incorporación de la perspectiva de género en los distintos instrumentos y herramientas utilizados en los diversos momentos del ciclo presupuestario.

## CONCLUSIÓN

La herramienta de presupuestos públicos con perspectiva de género vincula, a través de indicadores, la magnitud de las problemáticas con las cantidades de recursos asignados para atenderlas. Por ello, también tiene utilidad en el monitoreo y la evaluación de los recursos asignados para atender la equidad de género. De modo que, además, brinda mayor transparencia y apoya el fortalecimiento de la rendición de cuentas.

El carácter histórico de la categoría de género presupone que toda condición social es cambiante y, por tanto, que las posibilidades de trastocar el “orden de género” que impera en las sociedades actuales son factibles. Es precisamente a esa posibilidad de cambio a lo que apelan los presupuestos públicos con perspectiva de género.

Es preciso considerar que las desigualdades de género no se presentan aisladamente. Se manifiestan en interrelación con otras categorías de diferenciación, también socialmente construidas, como la clase social, la edad, la condición étnica, la orientación sexual y el credo religioso, entre otras. Por lo que es imperativo también atenderlas.

Las políticas tributarias no toman en cuenta la existencia de desigualdades entre mujeres y hombres. La brecha salarial y el hecho de que se parte de un piso desnivelado impacta de modo diferencial, lo cual es explicado por las exenciones, deducciones, tasas preferenciales, entre otros, los cuales afectan a quienes pagan impuestos, por ejemplo, cuando se presentan deducciones de hipotecas de casa habitación o de créditos para automóviles y quienes más cuentan con estos bienes son los varones. Es grande la discusión en torno al impacto de la política tributaria en la equidad de género. Es importante señalar que las políticas tributarias en su mayoría no generan desigualdades, sino que ahondan las desigualdades existentes.

También se discute si es pertinente trabajar por la equidad de género con políticas tributarias. Si, como se dijo, las políticas fiscales profundizan las desigualdades, lo pertinente es que dejen de hacerlo. No es de esperar que, con una política tributaria que contemple las desigualdades entre mujeres y hombres, éstas vayan a desaparecer. Sin embargo, es vital trabajar por la equidad de género desde todos los campos.

## PROPUESTAS

- Acciones de apoyo directo a la población. La inversión en espacios públicos de cuidado -tal es el caso de centros de desarrollo infantil- determina en gran medida las posibilidades de muchas mujeres de participar en el mercado laboral, ya que de otra forma lo harían en condiciones muy limitadas. Es con políticas de gasto público que se busca transformar la sociedad hacia la equidad de género.

- Generación de estadísticas tributarias desagregadas por sexo. Las administraciones tributarias deben incorporar en los registros administrativos de los contribuyentes un campo que permita especificar el sexo del contribuyente. Esta simple acción facilitaría la obtención de información importante para diagnosticar los sesgos de género y avanzar en la toma de decisiones de políticas públicas para el cierre de brechas de género.
- Incorporación del enfoque de género en los presupuestos por resultados. Los Ministerios de Finanzas o Hacienda pueden contribuir al cierre de las brechas de género en todas las etapas del ciclo presupuestario

## BIBLIOGRAFÍA

- De Villota, P. (2003). *Aproximación desde una perspectiva de género a la política presupuestaria desde la vertiente impositiva. El caso de España*. En P. de Villota (ed.) Economía y género. Macroeconomía, política fiscal y liberalización. Análisis de su impacto sobre las mujeres. Barcelona: Icaria
- De Villota, P. (1999) *Aproximación al estudio de la política fiscal en España desde una perspectiva de género*. en C. Carrasco (ed.) Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas. Barcelona: Icaria-Antrazyt.
- De Villota, P. (2001). *El impuesto a la Renta desde la perspectiva feminista*, en R. Todaro, y R. Rodríguez (eds.) El género en la economía. Santiago de Chile: Isis Internacional.
- Elson, D. (2006). *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*. New York: UNIFEM.
- Grown, C. e Imraan V. (ed.) (2010). *Taxation and Gender Equity. A comparative analysis of direct and indirect taxes in developing and developed countries*. London: Routledge. IDRC.
- Pérez, L. (2018). *Equidad Tributaria. Incidencia horizontal y vertical del Impuesto al Valor Agregado en México*. Tesis para obtener grado de Doctora en Economía. México: UNAM.
- Stotsky, J. (2005) *Sesgos de género en los sistemas tributarios*, en M. Pazos (ed.) Política Fiscal y Género. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales.

## **Experiencias formativas con la educación comunitaria en el Consejo Nacional del Fomento Educativo**

**Jesús Alberto De la Cruz De la Cruz  
Rigoberto García Cupil  
Teresa de la O de la O**

### **RESUMEN**

Las políticas actuales en México sobre la educación focalizan su atención en conceptos prioritarios que van desde el bienestar social, la atención a grupos vulnerables, la identidad cultural y la movilidad social que la formación integral debe generar en todos los individuos. Las premisas y acciones tendientes a dar cumplimiento a estos conceptos acuñados por el Gobierno de México (SEGOB, 2018) son operadas por dependencias federales y estatales centralizadas y descentralizadas, de las cuales se distingue el Consejo Nacional del Fomento Educativo (CONAFE), mismo que asume como objetivo primordial, el llevar la educación inicial y básica a las comunidades más lejanas de cada estado del país. Sobre la base de lo expuesto, este trabajo titulado Experiencias formativas con la educación comunitaria en el Consejo Nacional del Fomento Educativo documenta en términos de experiencia, los resultados e impacto en Líderes de Educación Comunitaria (LEC) con respecto a la intervención educativa; a la habilitación y capacitación, y a su vez; rescata las experiencias más valiosas sobre la educación comunitaria. El periodo que se documenta y del que trata el trabajo, expone resultados de los años 2018 y 2019, previos a los nuevos esquemas durante confinamiento. El método empleado toma como referencia al estudio de caso, bajo la realización de un grupo focal con los LEC de la región 02 Villahermosa Tabasco. Los resultados de este trabajo identifican aspectos importantes, dentro de los que destacan elementos cualitativos con respecto a apreciaciones valiosas sobre la educación comunitaria, compromiso de los LEC, entre otros aspectos.

### **PALABRAS CLAVE**

Evaluación, calidad educativa, ley general de educación, (CONAFE)

### **INTRODUCCIÓN**

El presente texto, denominado "Experiencias formativas con la educación comunitaria en el Consejo Nacional del Fomento Educativo", compila una serie de referentes y análisis vertidos desde la perspectiva metodológica de intervención educativa e integra a su vez, aprendizajes generados en la sede de actuación, la cual se identifica como Coordinación 02, del Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE), con sede en la Ciudad de Villahermosa, Tabasco, México. El trabajo en cuestión pretende establecer las experiencias laborales y reflexiones

desde las percepciones de sus actores sobre los aspectos implicados en la calidad educativa que prometen las escuelas comunitarias del CONAFE.

Los referentes que se comparten son expuestos con la única pretensión de identificar los aspectos de mejoras, contextualizados como ya se mencionó, desde la intervención educativa. Por lo anterior, lo obtenido informa sobre las condiciones en las que se encuentran las dependencias que llevan control de las escuelas comunitarias, se aporta de igual forma, elementos que pueden fortalecer la lucha de otorgar calidad a todos los alumnos que conforman la comunidad de aprendizaje.

Es importante precisar, que el CONAFE es un organismo descentralizado que tiene como tarea, brindar servicios de educación inicial y básica a niños y adolescentes que habitan en localidades marginadas y/o con rezago social. Tiene como primer lugar llevar la educación a todos los confines de los lugares donde la Secretaría de Educación Pública no logra un número de alumnos requeridos para la apertura de un centro educativo. Su misión radica en impartir educación comunitaria con equidad e inclusión social, fomentando su continuidad educativa. Se suma a sus principios e ideales, una visión que pretende brindar educación, incluyente y flexible ante los nuevos contextos sociales y culturales del país, que garantice el derecho de acceso a la educación y la conclusión satisfactoria de la educación básica.

Para el cumplimiento de los propósitos que persigue este organismo, se encuentra la implementación de Educación Preescolar Comunitario, Primaria Comunitaria, Secundaria Comunitaria, Programa Inclusión Educativa Comunitaria, Atención a población indígena, Atención a población migrante. Desde esta perspectiva, se identifica la trascendencia e importancia de un organismo como éste, de aquí la relevancia de exponer en este artículo, las experiencias de quienes operan este modelo. Dentro de los agentes principales y característicos se distinguen a los líderes comunitarios y coordinador de la regional en turno es hacer llegar a la comunidad focalizada aun buen líder comunitario.

Sobre la base de lo expuesto, este trabajo titulado *Experiencias formativas con la educación comunitaria en el Consejo Nacional del Fomento Educativo* documenta en términos de experiencia, los resultados e impacto en Líderes de Educación Comunitaria (LEC) con respecto a la intervención educativa; a la habilitación y capacitación, y a su vez; rescata las experiencias más valiosas sobre la educación comunitaria.

El periodo que se documenta y del que trata el trabajo, expone resultados de los años 2018 y 2019, previos a los nuevos esquemas durante confinamiento. El método empleado toma como referencia al estudio de caso, bajo la realización de un grupo focal con los LEC de la región 02 Villahermosa Tabasco.

Los resultados de este trabajo identifican aspectos importantes, dentro de los que destacan elementos cualitativos con respecto a apreciaciones valiosas sobre la educación comunitaria, compromiso de los LEC, entre otros aspectos.

## **DESARROLLO**

### **Marco teórico**

La labor titánica que realiza en CONAFE impacta a los menos favorecidos y que en la actualidad, se asume como una premisa fundamental del ejercicio del poder del Gobierno Mexicano.

Por ello, la capacitación, el ejercicio y la intervención comunitaria que realizan los líderes comunitarios adquiere valor y pertinencia, debido a que éste recibe formación didáctica, pedagógica y disciplinar en un periodo de cinco semanas que dura su preparación, para posteriormente insertarse como uno más de la comunidad y desde ahí, efectuar cambios significativos en la educación de los infantes del país. Dentro de la tarea principal de este sujeto, radica el llevar la educación inicial y básica a las comunidades que más necesiten de este programa. En el nivel de preescolar comunitario es obligatorio que se desarrollen las áreas cognitivas, psicomotriz y socio afectiva de los alumnos o atreves de una propuesta pedagógica metodológica integral como parte de una etapa en preparación de nivel primaria, bajo el modelo educativo comunitario en turno.

Ante esto, se sobrepone acepciones como la de Vargas (2011) que señala que en el perfil de la educación siempre se han encontrado grandes controversias, sobre todo, en el nuestro, el cual es considerado como uno de los países con bajo nivel en rendimiento escolar. Se suma a esta mención, lo que también enfatiza el autor en la revista Proceso (2011):

México se encuentra en los niveles más bajos de seguridad, educación e ingresos según la (OCDE), México no está a nivel de los países de primer mundo y sigue en un estatus de país subdesarrollado.

La labor del CONAFE pretendía desde su inicio en 1971 cubrir la demanda de matrículas a estudiantes de nivel básico en zonas rurales, marginadas, indígenas o de acceso limitado, calificando como escuelas comunitarias a los centros multigrado, es decir, aulas de atención de primero a sexto grado de primaria por un solo docente o bidocentes que consta de dos docentes en un aula.

Dentro de la creación de estos centros se motivaba erradicar el analfabetismo, además de fomentar la participación de la comunidad en los proyectos que se desarrollarían para beneficio de esta misma, como la creación de aulas, el fomento a otros programas por ejemplo: los desayunos escolares y la conformación de la Asociación Promotora de Educación Comunitaria (APEC) que son conformados por los padres de familia y tienen como función el compromiso del cuidado del Líder Educativo Comunitario (LEC) y el espacio educativo, sin embargo, en el año 2013 se le añade la conceptualización de calidad a la educación estipulada en la ley general de la educación, y es aquí donde surgen las controversias que han generado poner en el disparadero la creación de este protocolo el cual pretende dar a conocer el impacto de la calidad en el CONAFE a través de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Evaluación para la Educación (INEE),

en búsqueda de una reflexión crítica que invite a este Consejo a reivindicar la mejora en los indicadores de la “calidad”, supervisar en cuales se requieren mejorar e invitar a unirse a uno de los procesos que ha marcado trascendencia en el 2018. Se aludía incluso de evaluación, que va desde infraestructura hasta el diseño del trabajo en el modelo educativo que se emplea, buscando así mismo el beneficio en alumnos, docentes y padres de familia que día a día desempeñan roles diferentes al cumplir con su jornada escolar y laboral.

Con base en la propuesta que supone este trabajo, se retoman para el caso de Tabasco, los índices de conocimiento de datos otorgados por el INEE, que ubicaron a la sede en cuestión del CONAFE de la región 02, Centro por debajo de la media en lo que va del ciclo escolar 2018-20119 (Reunión de tutoría, 2018).

El resultado anterior, se ha dado tal vez a consecuencia de diversos factores que podrían convertirse en indicadores de evaluación como lo menciona (UNESCO, 1994):

El conjunto de instrumentos referidos a actores y dimensiones del sistema incluye a docentes, directores, la familia y la comunidad escolar, así como los medios instruccionales, las variables del currículo, aspectos de la administración educacional, la infraestructura de la escuela y el financiamiento de ésta.

Los indicadores referidos que se contemplan benefician y perjudican a la institución, debido que si hay un desempeño bajo en los resultados obtenidos a través de evaluaciones a los alumnos queda como escuela focalizada con determinado estereotipo, sin embargo, si de esta evaluación se obtienen expectativas o resultados altos, se les brinda beneficio económico para mejorar la infraestructura.

Aunque el inexistente INEE trató de que la educación mejorara a través de la evaluación y la motivación con el incentivo, hay una gran barrera en la realidad social que se vive en estas escuelas de zonas lejanas, rurales, indígenas o marginadas. Desde las formas en que las sesiones de clases son impartidas por un joven que aunque posee todos los ánimos, no es egresado de una institución dedicada a la formación de profesores. Lo anterior toma sentido debido a que en las sugerencias señaladas por el CONAFE en sus convocatorias, expresa la existencia de convenios con jóvenes de 16 a 23 años que aspiran a una beca de 36 meses y que reciben el nombre de Líder Educativo Comunitario (LEC) y que coordinará a la comunidad en la que se encuentre cubriendo el rol de docente, director, entre otros, que se desarrollaran en el ciclo escolar. Se observa de igual manera que la infraestructura de algunas escuelas no está en condiciones, en ocasiones ni cuentan con un techo o un pizarrón. La comunidad escolar tendrá la responsabilidad de cuidar al líder comunitario brindándole, hospedaje, seguridad y alimentación en su estancia, la administración de la documentación está ligada con los líderes comunitarios, haciéndoles responsables en entrega de documentos de censo, de cuestionarios entre otros, es decir, que también forman parte administrativa, en lo que respecta a una problemática que se asocia a que la educación se está viendo más de forma administrativa que pedagógica. En perspectiva ¿La evaluación del

INEE fue suficiente para determinar la calidad en la educación básica? Sobre todo, en escuelas con precariedad como las del Consejo Nacional de Fomento Educativo.

Cabe destacar que el país mexicano logró integrarse a la OCDE con la finalidad de consolidar el país y dirigirlo al primer mundo, objetivo que no fue cumplido, quedando así por debajo de la media.

Al revisar este dato, nos dirigiremos hacia la evaluación educativa que forma parte fundamental en el desarrollo económico y social, este factor o problemática ha sido adoptada en diferentes leyes de la educación, señalando una solución nombrada como “Calidad educativa” o “Calidad en la educación” la cual se ha instituido en diferentes leyes educativas mexicanas tales son: Artículo 3ro constitucional, Ley general de la educación, Ley estatal de la educación (Tabasco), Plan nacional de desarrollo, Plan estatal de desarrollo, Plan de desarrollo institucional, Programa sectorial de educación. Sin embargo, el termino calidad educativa se ve envuelto en una serie de variables divergentes que hacen referencia a la evaluación de programas y proyectos, causando gran confusión al momento del seguimiento realizado, que al parecer deben ser bilaterales, es decir, depender uno de otro con ayuda gubernamental y de los organismos públicos competentes en esta área.

Cabrero (como citó Dale, 1998) establece una distinción entre dos conceptos: 1) monitoreo o seguimiento y 2) evaluación. Dentro del monitoreo se encuentra la recolección y el análisis de información, este de modo rutinario y frecuente, puede darse a través de reuniones periódicas, presentación de informes o de investigación y estudios especiales para conformar, sustentar o realimentar el programa o proyecto, puede usarse para ajustar la planificación y formular operaciones enmendadoras. El medio viable del monitoreo se puede realizar por distintas vías, por ejemplo, la aplicación de exámenes que tienen la función de un instrumento de recolección, mediante el cual se puede certificar estudiantes individuales, escuelas, zonas escolares, modalidades o tipos educativos, estados o países, y para regular lo que la sociedad demande, y facilitar la rendición de cuentas.

## **Metodología**

Este artículo se enfoca en realizar un análisis sobre el impacto del Consejo Nacional de Fomento Educativo CONAFE, dentro de este estudio se usaron herramientas como revisión bibliográfica de datos otorgados por dichas patronatos, la observación y entrevistas a Lideres Educativos Comunitarios (LEC), padres de familia y personal encargado de la zona, en este caso, los Capacitadores Tutores (CT), dicha investigación pretendió ser de carácter cualitativo y de alcance explicativo, como muestra se tomó a escuela primaria rural multigrado Ignacio López Rayón, ubicada en la ranchería Acachapan y Colmena 3ra sección (las palmas) con CCT: 27KPR0673Z, perteneciente a la regio 02 Centro, Tabasco.

Se documenta y expone resultados de los años 2018 y 2019, previos a los nuevos esquemas durante confinamiento.

El método empleado toma como referencia al estudio de caso.

## **Técnica**

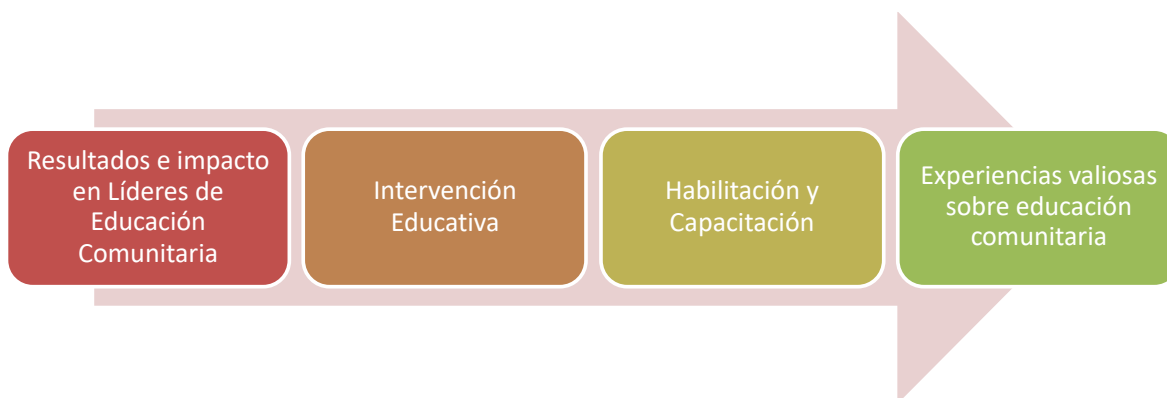
Se documenta y expone resultados de los años 2018 y 2019, previos a los nuevos esquemas durante confinamiento. El método empleado toma como referencia al estudio de caso.

En experiencias vividas durante esta formación de docencia en el servicio social que brinde en el Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) se observa la gran carencia de aulas, no poseen las condiciones óptimas que tienen los alumnos de las escuelas de nivel básico, sobre todo los que conforman comunidades estudiantiles en zonas rurales, lejanas, indígenas o marginadas, es tal el hecho que motiva a realizar este protocolo acerca de ello.

El impacto en la evaluación de la calidad es sin duda alguna uno de los temas que debe de ser abordado, por el simple hecho que está causando una fuerte controversia con la realidad social, el estado crítico en el que se encuentra el país a nivel educativo deja mucho que desear, va más allá de solo tener una infraestructura honorable, los docentes forman parte de la calidad y es una obligación que la Secretaria de Educación Pública (SEP) está pasando por desapercibida.

El artículo 3ro. de la Ley General de la Educación con la reforma educativa del 2016, menciona que el estado está obligado a prestar servicios educativos de calidad que garanticen el máximo logro de aprendizaje de los educandos, es decir, que el estado se compromete a brindar todas las herramientas posibles para que esto sea logrado con ayuda de los ciudadanos, por lo consecuente, el presente protocolo pretende dar a conocer los resultados de precariedad en materiales, en compromiso y aulas optimas en la cual se encuentra la educación de zonas rurales a cargo del Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) a través de las evaluaciones y datos otorgados por el Instituto Nacional de Evaluación para la Educación (INEE).

Se trata de un tema que ha sido poco abordado, por lo tanto, es de vital relevancia para el ámbito educativo y social que se tomen medidas de análisis a través de observación y análisis documental. Por este medio se busca contribuir con un acervo bibliográfico en el cual se mostrará la realidad que se vive en las escuelas de estas zonas y ayudará a que más investigadores cuenten con información necesaria y oportuna, sobre todo, exponer medidas que fortalezca a una educación integral para los alumnos, docentes y padres de familia.



**Figura 1. Categorías de análisis**

Fuente: Elaboración propia

## Resultados y análisis

### Resultados e impacto en Líderes de Educación Comunitaria

Es importante precisar que de acuerdo al CONAFE para ser un LEC se tiene que esperar a que emitan las convocatorias, que por lo general son cada que termina un ciclo escolar. Los interesados pueden registrarse en la dirección electrónica: <https://cnfsiiinafe.conafe.gob.mx/Registro>. Cuando los aspirantes hayan concluido el registro de su solicitud en línea, personal del CONAFE los contactará para entrevistarlos y cotejar la documentación que hayan cargado en el sistema, en un plazo no mayor a 10 días hábiles y, posteriormente, en un periodo de hasta 30 días hábiles, recibirán una respuesta en la que se les notificará si fueron seleccionados. Aquellos seleccionados impartirán clases a niñas, niños y adolescentes, en los niveles de preescolar, primaria y secundaria en alguno de los servicios educativos, ubicados principalmente en zonas rurales e indígenas, en campamentos de jornaleros agrícolas, migrantes y en circos.

A cambio de este servicio social educativo, los LEC recibirán una contraprestación económica mensual, de entre 30 y 60 meses, dependiendo del tiempo que estén en servicio. Pueden participar jóvenes de todo el país con nacionalidad mexicana y gusto por la educación y el aprendizaje. Ser hablante de alguna lengua indígena y vivir en la misma comunidad en donde se desee prestar el servicio, representan elementos adicionales favorables., se inicia con un proceso de capacitaciones que constan de 4 a 5 semanas, esto está sujeto al aprendizaje de los admitidos, cuando están habilitados se les denomina ALEC (aspirante a líder de educación comunitaria). Al concluir las capacitaciones, el LEC de nuevo ingreso se considera como listo con 5 unidades de estudio para ser desarrolladas en la comunidad designada, en la cual presta su servicio.

La estrategia educativa con equidad e inclusión del CONAFE, a la que se suman los LEC, contribuye a que niñas, niños y adolescentes que viven en zonas con mayor rezago en el país, no solo aprendan a leer y a escribir, sino también a pensar, investigar y reflexionar sobre las características del mundo que habitan, eso les permite adquirir mejores herramientas de crecimiento y desarrollo.

## **Intervención Educativa**

En su esfuerzo por asegurar una educación de calidad en condiciones de equidad, el Consejo Nacional de Fomento Educativo busca construir estrategias que garantice el derecho a la educación de niños que viven en zonas de pobreza, aislamiento y alto rezago social del país, por medio de una intervención educativa que asegure procesos de aprendizaje y enseñanza eficaces, así como mecanismos de formación docente y participación social eficientes. Actualmente, el modelo educativo del CONAFE organiza los niveles de la educación básica mediante una propuesta flexible, pertinente, bilingüe e intercultural que pretende responder a las necesidades específicas de las comunidades beneficiarias.

Una de las características principales de este modelo es el aprendizaje basado la colaboración y el dialogo bajo el principio de aprender a aprender con el que cada estudiante avanzará de nivel de conocimiento de acuerdo con sus capacidades individuales y colectivas. El Modelo propicia el trabajo conjunto de alumnos con diferentes conocimientos y edades que son integrados en comunidades de aprendizaje. La figura docente, llamada Líder para la Educación Comunitaria, tiene la tarea de ser un mediador o facilitador del aprendizaje, para lo cual utiliza estrategias que favorecen la interacción de los niños con el conocimiento, con los otros, con la figura educativa y con su entorno social y físico. La localidad desempeña un papel central en la educación del CONAFE, porque su participación activa en la educación de los niños garantiza que los contenidos curriculares se enriquezcan con los saberes de los habitantes y que las estrategias pedagógicas sean elementos escolares y extraescolares.

## **Habilitación y Capacitación**

En las capacitaciones impartidas por un CT (capacitador tutor) se abordan aspectos importantes para el LEC, que va desde aprendizaje sobre las programaciones de las clases diarias y por unidades, en esto igual se le capacita como trabajar con los padres de familia, puesto que en el proceso serán parte fundamental para lograr lo que se le denominara proyecto comunitario en donde se llevan a incluir la comunidad en general para lograr dar solución a la problemática que más afecte o sea de mayor prioridad.

Situaciones que pueden ir desde el ofrecer soluciones al problema del agua potable, hasta la elaboración de su propia aula de clases. Para que un líder comunitario sea enviado, la comunidad debe hacer solicitud a la coordinación de su estado, así la solicitud es focalizada y beneficiada con este programa.

Se trabaja con el modelo educativo ABCD (aprendizaje basado en la colaboración y diálogo), en esta experiencia como LEC se desarrolla aptitudes de acorde para fungir un buen rol como líder comunitario, las actitudes son primordiales por que se tiene una comunidad a cargo y siempre se tendrá que estar en la mejor disposición para cualquier imprevisto que se presente, muy aparte de prestar este servicio en esta dependencia, las experiencias obtenidas contribuyen a desarrollar la vocación por la educación, cuando se inicia en la comunidad el APEC (sociedad de padres de educación comunitaria) tiene la obligación de proporcionarle hospedaje y

alimentos al nuevo líder comunitario, desde ese momento se inicia el proyecto en conjunto de la comunidad y agregados, el líder experimenta lo que es tener a un grupo de niños al cual deberá compartir la educación.

Una vez al mes se tiene lo que se le denomina RT (reuniones de tutorías), en las cuales, todos los líderes comunitarios asisten y exponen sus situaciones y problemas y en su caso, en CT a cargo con los líderes que llevan más tiempo les dan una solución como estrategia para que la aplique en su comunidad. Al fin de cada parcial los líderes entregan a sus capacitadores las evaluaciones de cada uno de sus niños por programas educativos, esto pasa si la comunidad llegara a tener dos o más programas educativos. Al finalizar el ciclo escolar si la comunidad lo desea puede conservar a su líder comunitario enviando una solicitud a la coordinación, sino es así, al líder se le asignará una nueva comunidad hasta que concluya sus dos años de servicio, si se diera el caso de ser seleccionado por la coordinación para ser CT su papel como LEC terminaría y se repetiría el ciclo ahora el capacitaría a los nuevos ALEC.

### **Experiencias valiosas sobre educación comunitaria**

Sobre la base de las experiencias que pueden generarse sobre la educación comunitaria propiciada por el CONAFE, se distingue a continuación las principales:

- Desarrollo de actitudes y aptitudes relacionadas con el ejercicio docente
- Elaboración de planeación de clases diarias que contribuyen a la profesionalización del LEC en el ejercicio de la intervención comunitaria.
- Control y manejo de un grupo multigrado como una de las competencias fundamentales que resultan.
- Facilidad de palabra que conforme el LEC permanece en la comunidad, la competencia oral se fortalece.
- Liderazgo dentro de la comunidad, lo que le posibilita la negociación de situaciones adversas con los habitantes y a su vez, ofrecer sugerencias que contribuyan a la comunidad a su convivencia y desarrollo.
- Realizar actividades cívicas y fechas conmemorativas que promuevan la identidad y cultura como mexicanos.
- Premiación de constancias curriculares, que sustentan y avalan las experiencias formativas y que pueden serle de utilidad en el futuro a los LEC.

### **CONCLUSIÓN**

Como conclusión de este artículo se puede decir que a pesar del esfuerzo que se hace en la región 02 por brindar una educación de calidad hay muchos factores que lo están impidiendo, sin embargo, es rescatable la experiencia que realizan los

Líderes Comunitarios que, sin la preparación universitaria en docencia y pedagogía, dedican sus esfuerzos en contribuir a la tarea inmensa de llevar educación a comunidades lejanas y menos favorecidas.

Se reconoce a su vez, que por minúsculo que sea el impacto que realizan los implicados en la educación comunitaria, su más importante tarea y valor radica en la democratización de la educación, en ofrecer educación y de llevar una posibilidad formativa a niños y niñas que, sin este organismo, sencillamente no tendrían una alternativa viable y pertinente de acuerdo a su contexto.

Las experiencias que resultaron del trabajo son muchas, van desde aquellas particulares al fungir por años como líder comunitario y experimentar de cerca las necesidades añejas y casi perpetua de la educación. Pero que a través de la voluntad, dedicación y compromiso de todos los de la comunidad, la educación se asume como una tarea perenne que ofrece una posibilidad de transformación de vida.

## **PROPUESTAS**

Hay varias formar para poder lograr que se disminuya los números del rezago educativo, pero eso lleva trabajar en equipo sociedad y gobierno, que se generen más programas enfocados en el rezago educativo y que los ciudadanos se comprometan a apoyar el idealismo de este. Pero, esto ha sido contextualizado desde décadas sin efecto alguno. Sin embargo, se hace necesaria que toda propuesta enfoque sus hallazgos en vincular a los estudiantes que participan en este organismo a escuelas formadoras de maestros para capacitación y entrenamiento. Lo anterior, como una estrategia de corto alcance, pero de alto valor para la transformación en el ejercicio de la intervención docente.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Cabrero, B. G. (2010). Modelos teóricos e indicadores de evaluación educativa. *SciELO*.
- CONAFE (2022). Consejo Nacional de Fomento Educativo. Conoce como funciona el CONAFE, su historia y fundamentos, así como los planes y líneas de acción para el futuro... Gobierno de México. Consultado el 18 de marzo de 2022, disponible en: <https://www.gob.mx/conafe/acciones-y-programas/consejo-nacional-de-fomento-educativo-26554>
- Dale, R. (1998). Evaluation Frameworks for Development: Programmes and Projects. New Delhi: Sage Publications.

- Gobierno de México (2016). El Modelo Educativo 2016. El planteamiento pedagógico de la Reforma educativa. Secretaría de Educación Pública. Consultado el 17 de marzo de 2022, disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/114501/Modelo\\_Educativo\\_2016.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/114501/Modelo_Educativo_2016.pdf)
- INEE (2017). Proyecto Nacional de Evaluación y Mejora Educativa de Escuelas Multigrado (PRONAEME). Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. Consultado el 18 de marzo de 2022, disponible en: <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/04/3.-PRONAEME.pdf>
- UNESCO. (1994). *Medición de la calidad de la educación básica: ¿Por qué, cómo y para qué?* Santiago, Chile, 1994.
- Vargas, J. C. (2011). México sigue con estatus de país subdesarrollado: Coparmex. *Proceso*.

## **Gestión del conocimiento en el aula**

**Deisy María Jerónimo Jiménez  
William Baldemar López Rodríguez  
Gladys Hernández Romero**

### **RESUMEN**

La teoría de la gestión de conocimiento se ha aplicado ampliamente en el ámbito empresarial, e indica que el conocimiento se inicia con el individuo, quien lo comparte en su grupo de trabajo, y de esa forma se logra un aprendizaje grupal. Las instituciones de educación son espacios dónde el conocimiento es su principal eje, y el docente la persona que va a gestionar ese conocimiento en el aula con los alumnos. Una de las herramientas para gestionar el conocimiento, es el buen uso de las tecnologías de la información y comunicación, las cuales desde la COVID-19, se han tenido que utilizar. Así que, se realizó un estudio de tipo cuantitativo, teniendo como población objetivo a los alumnos de nivel licenciatura. El resultado fue que el 57% dijo que sus maestros les enseñan, el 38% contestó que solo con algunos, sin embargo, en la retroalimentación por parte de sus profesores solo el 27% dijo que sí hay retroalimentación. Las tecnologías de la información y comunicación solo son el medio para hacer llegar el conocimiento a los alumnos, no obstante, el docente es el responsable de gestionar el conocimiento en el aula virtual o presencial, y evaluar ese conocimiento. Para tal efecto se proponen softwares de acceso libre, para actividades individuales o trabajos en equipo y que permitan la gestión del conocimiento en el aula.

### **PALABRAS CLAVE**

Aprendizaje grupal, aprendizaje individual, educación.

### **INTRODUCCIÓN**

Gestionar el conocimiento en clase por parte del docente, permite que los alumnos adquieran nuevos conocimientos a través del aprendizaje, que les permitan tomar decisiones y desenvolverse en el campo profesional.

Pero emular el entorno presencial en un ambiente virtual, debido a la pandemia del COVID-19. utilizando las tecnologías de la información y comunicación (TIC), aún es un reto para alumnos y docentes, del sistema presencial.

Sin embargo, las TIC son un medio ideal para buscar en la Internet información y usar las diferentes aplicaciones enfocadas al aprendizaje en línea, para generar conocimiento.

Por lo tanto, en este trabajo de investigación, se analiza si los docentes gestionan el conocimiento en sus clases.

## DESARROLLO

La gestión de conocimiento es una disciplina que a finales de la década de los noventa fue introducida por Nonaka y Takeuchi, y consiste en el diseño e implementación de un sistema para identificar, obtener y compartir el conocimiento creado en la organización, para producir valor en ella (Pérez-Montoro, 2016).

De acuerdo con Rodríguez-Zambrano (2018), la gestión del conocimiento, adquirió mayor relevancia debido al avance acelerado de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), al facilitar el intercambio de la información y el conocimiento.

Sin embargo, es importante señalar que información y conocimiento no son sinónimos; la información son procedimientos, expresiones de cálculo, diseño, modelos y estrategias; en cambio los conocimientos los posee la persona que los aporta para realizar su actividad dentro de la organización (Drucker, 2000).

Cuando la información se utiliza de manera inteligente, se transforma en conocimiento y a partir de ahí se puede tomar acciones y decisiones (Urueña-López e Hidalgo-Nuchera, 2013). El conocimiento se genera y comparte a través de las relaciones personales y el medio ambiente (Takeuchi, 2013).

También se debe diferenciar entre dos tipos de conocimiento identificados por Polanyi (Nonaka et al., 1994) denominados tácito y explícito. En este sentido Nonaka et al. (2009), señalan como conocimiento tácito el que posee el individuo relacionado a los sentidos, emociones, experiencias físicas, observación o intuición; mientras que el conocimiento explícito según Nonaka et al. (1994) es objetivo, racional, expresado verbalmente, formulado en oraciones, representado en formulas, graficado, teórico, sistemático, escrito en reglas y normas.

Solis-Pino et al. (2021), se basan en el modelo SECI de Nonaka y Takeuchi, para indicar como se transmite el conocimiento y se convierte en aprendizaje: Socialización, el conocimiento se comparte en las reuniones grupales, como son las platicas sobre un tema. Externalización, el conocimiento de un mismo equipo se lleva a lo tangible, y se muestra en documentos, mapas mentales, videos, o un medio que ayude a explicar y comprender el tema. Combinación, varios equipos comparten lo que saben, por último Internalización, el individuo convierte el conocimiento explícito a tácito.

Por lo que esta gestión del conocimiento, en el ámbito educativo, debe generar transformaciones en la educación, que aporte un aprendizaje para toda la vida, que permite la innovación, acción y el aprendizaje (Correa-Díaz et al., 2019).

En el contexto educativo debe favorecer una enseñanza centrada en el aprendizaje, para lo cual el docente requiere competencias disciplinares, pedagógicas y de comunicación que medie en el proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación (Aguirre-Aguilar, 2020).

Correa-Díaz et al. (2019), añade que con las TIC se puede compartir conocimientos y experiencias a través de intranets, plataformas educativas, aplicaciones para actividades académicas, y otras herramientas de la web.

Para lo anterior según Colina-Colina (2008), se requiere modificar los modelos educativos tradicionales, e implementar el uso de las TIC para generar nuevos procesos de enseñanza aprendizaje; porque a los alumnos les posibilita generar conocimientos para su formación además de estar actualizados en las innovaciones de las TIC (Martínez et al., 2018).

El uso de las TIC, se incrementó desde la pandemia COVID-19, los docentes y alumnos del sistema presencial, emigraron al ambiente en línea, por lo que bajo ese contexto, el objetivo de este trabajo es proponer aplicaciones que promuevan la gestión del conocimiento en la clase.

Cómo preguntas de investigación:

1. ¿Cómo perciben los alumnos la enseñanza de los docentes en el sistema a distancia?, al ser ellos de un sistema presencial.

**Metodología.** El estudio fue con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo (Hernández-Sampieri et al., 2010), la población objetivo fueron los alumnos del sistema educativo presencial de la División Académica de Ciencias Económicas Administrativas (DACEA), de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT).

Para medir la percepción de los alumnos sobre la enseñanza de sus profesores, se elaboró un instrumento de 20 ítems, de los cuáles tres son sociodemográficos, y 17 están relacionados a las experiencias y percepción que tienen ante esta nueva forma de tomar sus clases en línea, algunas preguntas fueron dicotómicas y otras en escala de Likert. Para el análisis de datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 24.

**Resultados.** La encuesta se aplicó en línea y en dos ciclos escolares, la primera encuesta fue al concluir el ciclo escolar de septiembre 2020-febrero 2021, y el segundo momento al concluir el ciclo marzo- julio 2021, se decidió hacer la encuesta de esta forma para no sesgar o viciar las respuestas.

Para efecto de este trabajo, se presentan los resultados obtenidos en las preguntas sociodemográficas y las relacionadas con la percepción de los alumnos sobre la enseñanza de sus profesores.

Se obtuvieron 153 respuestas, donde el género de los encuestados fue: 82 mujeres y 71 hombres (figura 1), con respecto a la licenciatura que estudian 81 alumnos eligieron Administración, 61 Contaduría, 10 Mercadotecnia y uno Economía. Sobre el ciclo que están cursando, la mayoría dijo estar en el quinto ciclo (tabla 1).

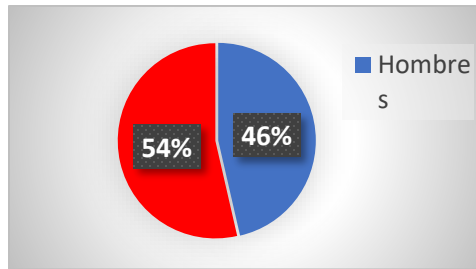


Figura 1. Género de los encuestados

Tabla 1. Ciclo que estaban cursando los alumnos encuestados

Ciclo	Frecuencia
2	21
3	2
5	93
7	7
8	2
9	9
10	1
11	9
12	1
13	7
14	1
<b>Total</b>	<b>153</b>

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la pregunta ¿consideras que tus maestros te enseñan, en este sistema a distancia? 88 contestaron que sí, 58 dijeron que solo algunos, y 7 contestaron que no enseñan, ver figura 2. Estos resultados coincidieron en igual cantidad de respuestas sobre su aprendizaje.

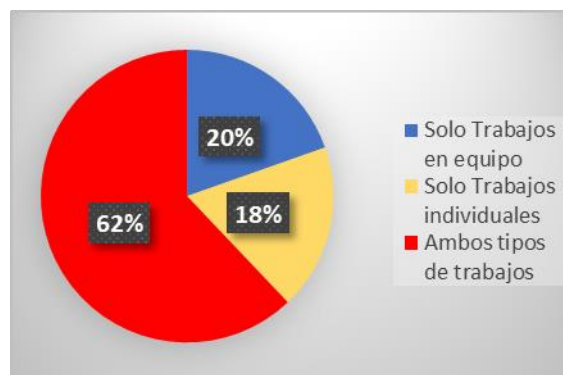


Figura 2. Percepción de los alumnos sobre la enseñanza de sus profesores

A la pregunta del por qué esa respuesta, los que dijeron que solo algunos o que no les enseñan, mencionaron lo siguiente:

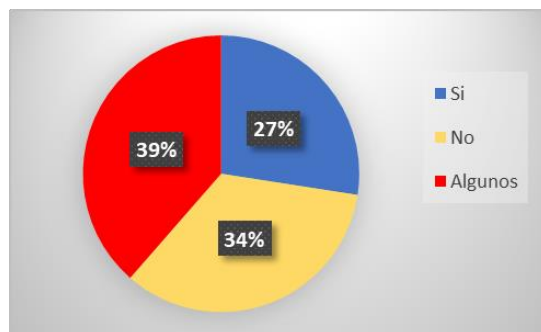
- La falta de enfoque en los temas y en la explicación de los maestros.
- Algunos maestros no explican muy bien.
- A algunos profesores les cuesta más el utilizar este tipo de tecnologías.
- Solo se lee, sin hacer análisis por parte del profesor para aclarar dudas.
- Falta capacitación a los profesores para manejar mejor la tecnología.
- Algunos maestros no son didácticos y las clases son tediosas.
- Los grupos son grandes y no se le puede explicar o aclarar dudas a todo el alumnado.

También se les preguntó ¿cómo te organizan tus profesores para trabajar en la materia? 30 dijeron que solo trabajan en equipo, 28 que solo hacen trabajos de forma individual, y 95 mencionaron que hacen trabajos en equipo como individualmente, ver figura 3.



**Figura 3. Forma de trabajar en la materia**

A la pregunta ¿tus profesores retroalimentan las actividades realizadas? 42 dijeron que sí, 59 que solo algunos, y 52 dijeron que no, ver figura 4.



**Figura 4. Retroalimentación por parte de los profesores**

## CONCLUSIÓN

Cómo se puede observar en los resultados el 57 por ciento, mencionó que sus profesores les enseñan, y ese mismo porcentaje dijo que aprendió. Sin embargo, hubo un 38 por ciento y un 5 por ciento, que dijeron que solo con algunos y otros que definitivamente no aprendieron, respectivamente. La TIC, es una herramienta que ha ayudado para realizar actividades académicas en línea desde la pandemia del COVID-19, pero, también es importante aclarar que un aprendizaje significativo debe considerar un material educativo bien estructurado que esté relacionado al objetivo y contenido del programa de estudio, evaluando acorde a los objetivos de aprendizaje (UJAT, 2011).

Con respecto a la forma de trabajar el 62% dijo que sus profesores los organizar para trabajar tanto en equipo como de manera individual; en este sentido la gestión de conocimiento en el aula se está dando, ya que dicha teoría señala que el trabajo en equipo es una forma de exteriorizar lo aprendido y compartir conocimiento, mientras que el trabajo individual es para interiorizar la información recibida por otros integrantes del equipo o grupo, convertirla en conocimiento y aprender (Nonaka et al., 1999).

Sin embargo a la pregunta: si sus profesores retroalimentan las actividades académicas que realizan, solo el 27 por ciento dijo sí. Esta parte de la enseñanza es de suma importancia, porque el alumno se informa de lo que hizo bien, o cuáles fueron sus errores, lo que le permitirá mejorar en el futuro.

Aparicio-Gómez et al. (2018) mencionan que la persona construye y reconstruye sus conocimientos a partir de lo que sabe, le otorga un significado, se lo apropia y lo añade a sus conocimientos; y en ese momento se puede decir que hay un aprendizaje.

## PROPUESTAS

González et al. (2007), dice que el aprendizaje está formado por procesos cognitivos individuales y en la interacción grupal, por lo cual se requiere emplear varias formas de evaluación: diagnóstica, formativa y final, centrada en el alumno.

Por tal motivo, se proponen aplicaciones en línea que son de acceso libre y permiten a los alumnos realizar actividades de aprendizaje de forma individual como en equipo.

Para aplicar los diferentes tipos de evaluación mencionadas, se pueden utilizar las aplicaciones: Kahoot, Quizzis, Educaplay, que permiten evaluación individual, preguntas dicotómicas, de selección múltiple o de respuestas abiertas, son lúdicas, permiten sonido y vídeo, y el alumno puede intentar responderlo más de una vez.

Aplicaciones, que al profesor le permiten tener una base de datos de preguntas para cualquiera de las asignaturas que imparte, además de informarle de las preguntas dónde sus alumnos se equivocaron, y de esa forma replantear el tema o realizar una retroalimentación, para una mejor comprensión de sus alumnos.

En cuanto a trabajo en equipo se proponen aplicaciones para realizar documentos, mapas mentales, diagramas de flujo, presentaciones como: google drive, canva, lucichart, genially, creately.

De esa forma el profesor podrá generar el conocimiento en sus alumnos tanto a nivel individual como en equipo, y con la retroalimentación a nivel grupal.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Aguirre-Aguilar, G. (2020). El estudiante y la configuración del aula activa: Itinerario, aprendizaje e investigación. *Alteridad. Revista de Educación*, 15(2), 161-176. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.02>.
- Aparicio Gómez, O. Y., & Ostos Ortiz, O. L. (2018). El constructivismo y el construccionismo. *Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía*, 11(2), 115-120. <https://www.redalyc.org/journal/5610/561059326007/561059326007.pdf>.
- Colina-Colina, L. (2008). Las TIC en los procesos de enseñanza-aprendizaje en la educación a distancia. *Laurus*, 14(28), 295-314. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111716015>.
- Correa-Díaz, A. M., Benjumea-Arias, M., & Valencia-Arias, A. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-27. <https://doi.org/10.15359/ree.23-2.1>.
- Drucker, P. F. (2000). La productividad del trabajador del conocimiento: máximo desafío. *Harvard Deusto Business Review*, (98), 4-16. <http://www3.mapfre.com/estudios/boletin/N3/pdfs/productividad.PDF>.
- González, M., Hernández, A. I., & Hernández, A. I. (2007). El constructivismo en la evaluación de los aprendizajes del álgebra lineal. *Educere*, 11(36), 123-135. <http://ve.scielo.org/pdf/edu/v11n36/art16.pdf>.
- Hernández-Sampieri, D. R., Fernández-Collado, D. C., & Baptista-Lucio, D. M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Martínez, O., Steffens, E. J., Ojeda, D. C., & Hernández, H. G. (2018). Estrategias Pedagógicas Aplicadas a la Educación con Mediación Virtual para la Generación del Conocimiento Global. *Estrategias Pedagógicas*, 11(5), 11-18. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000500011> .
- Nonaka, I., & Krogh, G. (2009). Tacit knowledge and knowledge conversion: Controversy and advancement in organizational knowledge creation theory. *Organization Science*, 20(3), 635–652. <http://www.ai.wu.ac.at/~kaiser/birgit/Nonaka-Papers/tacit-knowledge-and-knowledge-conversion-2009.pdf>.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento [The knowledge creating company. How Japanese companies create the dynamics of innovation]*. México, D.F.: Oxford University Press. (Trabajo original publicado en 1995).
- Nonaka, I., Byosiere, P., Borucki, C. C., & Konnot, N. (1994). Organizational knowledge creation theory: A first comprehensive test. *International Business Review*, 3(4), 337-351, <http://www.ai.wu.ac.at/~kaiser/birgit/Nonaka-Papers-Alfred/IBR%20Nonaka.pdf>.
- Pérez-Montoro, M. (2016). Gestión del conocimiento: orígenes y evolución. *El profesional de la información*, 25(4), 526-534. <https://doi.org/10.3145/epi.2016.jul.02>.
- Rodríguez-Zambrano, H. (2018). Hacia una gestión del conocimiento incluyente. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27), 1-2. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409658132015>.
- Solis-Pino, A. F., Vargas-Ordoñez, L. M., & Collazos, C. A. (2021). Modelo para la escritura de artículos científicos a distancia mediante tareas colaborativas. *Tecnológicas*, 24 (50), <https://doi.org/10.22430/22565337.1701>.
- Takeuchi, H. (2013). Knowledge-based view of strategy. *Universia Business Review*, 68-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4451450>.
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco [UJAT]. (30 de septiembre de 2011). Modelo Institucional del Sistema de Educación a Distancia. Villahermosa, Tabasco, México.
- Urueña-López, A., & Hidalgo-Nuchera, A. (2013). La información en la economía del conocimiento: Retos y oportunidades para España. *El Profesional de la Información*, 22(4), 339-345. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=91616553&lang=es&site=ehost-live>.

## **Retos pendientes en las políticas públicas para la educación superior en México**

**María Esther Pavón Jiménez  
Doris Laury Beatriz Dzib Moo  
Edith Miranda Cruz**

### **RESUMEN**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 3º, reconoce el derecho de todas las personas a recibir educación y establece la obligatoriedad desde la educación básica hasta la media superior, otorgándole al Estado la rectoría de la misma y asignándole las características de ser universal, inclusiva, pública, gratuita y laica. “La obligatoriedad de la educación superior corresponde al Estado. Las autoridades federales y locales establecerán políticas para fomentar la inclusión, permanencia y continuidad, en términos que la ley señale. Asimismo, proporcionarán medios de acceso a este tipo educativo para las personas que cumplan con los requisitos dispuestos por las instituciones públicas”. (Diario Oficial de la Federación, 20 de abril de 2021). Nuestra Carta Magna tiene como uno de sus fines fundamentales garantizar el acceso a la educación a todos los mexicanos, sin embargo, es innegable que en los diferentes niveles educativos existen condiciones de desigualdad, de falta de equidad e incluso, muchos mexicanos aún no tienen acceso a la educación, debido a las condiciones socioeconómicas de su entorno, así como a los altos índices de violencia y desamparo que prevalecen en sus comunidades, de hecho, algunas comunidades ni siquiera pueden satisfacer sus necesidades y servicios básicos. Lo anterior, nos muestra que seguimos teniendo frente a nosotros el reto de enfrentar y abatir estas condiciones adversas con estrategias económicas, sociales y educativas reales y eficaces, orientadas a mejorar las condiciones de vida de las nuevas generaciones.

### **PALABRAS CLAVE**

Cobertura, equidad, inclusión, pertinencia y modelos educativos.

### **INTRODUCCIÓN**

La educación es un factor que impulsa el crecimiento personal del individuo y el progreso de la sociedad en su conjunto. Como bien social, la educación provee conocimientos, enriquece la cultura, cultiva el espíritu, afianza los valores morales y todo aquello que nos caracteriza y contribuye a formar mejores seres humanos.

La educación es necesaria en todos los sentidos: Para alcanzar mejores niveles de bienestar social y de crecimiento económico; para nivelar las desigualdades económicas y sociales. (Narro et al., 2012).

En tanto que la educación superior puede definirse como el proceso de formación orientado a desarrollar capacidades, habilidades y competencias profesionales básicas, genéricas y específicas, que respondan a las necesidades del sector laboral y de servicios, que predominan en el entorno productivo, económico, cultural y social, en el que se ubica el binomio educador-educando.

En el nivel superior se ha clasificado a la educación normal, la tecnológica y la universitaria, así como carreras profesionalizantes, los grados de licenciatura, maestría y doctorado.

Para quienes formamos parte de los diferentes subsistemas educativos que rigen la vida académica de las Instituciones de Educación Superior (IES), es importante saber cuál es el estado que guarda actualmente la cobertura educativa, si la pertinencia de los programas está vigente, si existen condiciones de igualdad y de equidad, si hay inclusión y respeto a la diversidad y si el modelo educativo es congruente y facilita la movilidad interinstitucional de los estudiantes, entre otros aspectos.

El objetivo del presente trabajo es analizar y describir los grandes retos que siguen pendientes en la educación superior. Se habla de que actualmente las instituciones educativas deben ser incluyentes, generar y brindar condiciones de igualdad y de equidad para todos los miembros de la comunidad, ampliando. además, la captación de matrícula nueva y conservando a los que ya pertenecen a la misma.

En este sentido, y para poder describir estos elementos tan importantes del espectro educativo, se realizó una investigación documental orientada a identificar si las políticas públicas impulsadas por el gobierno federal en relación al combate de las desigualdades sociales y a la universalización de la educación superior, han tenido el impacto y han generado los resultados esperados.

## **DESARROLLO**

De acuerdo con los resolutivos de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO (2009), los principales retos de este nivel educativo en el siglo XXI se centran en la comprensión de los complejos problemas de las sociedades y en su capacidad para hacerles frente. Esto es, que la educación superior es el espacio idóneo para analizar rigurosamente los muchos problemas que enfrentan las naciones y para colaborar en las soluciones más adecuadas para ellos, a partir de las funciones de docencia, investigación, difusión de la cultura y transferencia de conocimientos. De ahí la importancia del fortalecimiento que los gobiernos deben hacer de la educación superior.

Los retos más urgentes que se deben enfrentar para mejorar las condiciones de vida de un sector social importante en nuestro país, son los siguientes:

**Inclusión con equidad.** En México, el tema de la inclusión educativa se incorpora como parte de los discursos, políticas y prácticas educativas hasta principios de este siglo, principalmente, como resultado de los avances que a nivel internacional se habían logrado en esta materia y también por la conformación de una demanda específica de la población con discapacidad. Sin embargo, las políticas educativas en nuestro país se han concentrado de manera fundamental en el nivel básico. Algunas universidades han venido implementando una serie de medidas para atender las necesidades de este sector de la población, aunque no siempre las han logrado integrar como parte de una política institucional. Hasta ahora, no existe ningún programa que favorezca la inclusión de las personas con discapacidad a escala federal. (Pérez-Castro, 2016, p.1)

Después de las reformas educativas en México, realizadas en la década de 1990 y como resultado de la modificación del artículo 4º constitucional, los modelos educativos en relación a los pueblos originarios empiezan a ser transformados en cuanto a la búsqueda de nuevas formas de enseñanza; se buscaba implementar la enseñanza bilingüe y con ello revalorar las lenguas del país. (Muñoz, 2012, p.275).

Se realizaron adecuaciones a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgando artículos que se relacionan con los pueblos originarios y la educación, destacando los artículos 2º y 3º constitucionales, estableciendo en este último que, además de la educación básica, el Estado promoverá y atenderá todos los tipos y modalidades educativas, incluyendo la Educación Superior con enfoque intercultural. Surgen en 2003 las Universidades Interculturales.

Las universidades interculturales fueron creadas para formar profesionales que impulsen procesos de desarrollo económicamente viables, socialmente justos, culturalmente apropiados y ambientalmente responsables (Bastida Muñoz, 2011, p.283).

En las universidades públicas, privadas e instituciones tecnológicas, la atención hacia los pueblos originarios, solo ha sido para identificarlos como objeto de estudio. Además, el acceso de estudiantes provenientes de algún pueblo originario a estas instituciones de nivel superior, ha sido mínimo.

**Cobertura.** La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en su diagnóstico de 2012, *Inclusión con responsabilidad social. Una nueva generación de políticas de educación superior*, señala que una baja cobertura en educación superior impacta de forma negativa en las posibilidades presentes y futuras de desarrollo económico, social y cultural, y a la postre en la fortaleza de la vida política y la solidez del sistema democrático mexicano.

De acuerdo con datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés), en México la matrícula en educación superior en 2014 era de alrededor de 3.4 millones de estudiantes, lo que ubicaba al país como el segundo con la matrícula más alta entre los miembros de la OCDE, después de la de Estados Unidos (19.7 millones). Dicha matrícula era de tan sólo la mitad en 1998 (1.7 millones), lo que da cuenta del importante esfuerzo que ha

realizado el Estado mexicano en la materia durante los últimos 20 años (Fernández Fassnacht, 2017, p.185).

En una entrevista con el subsecretario de Educación Superior de la SEP, Luciano Concheiro Bórquez, afirmó que la mayor prioridad en el ámbito de la educación superior ha sido no sólo mantener la operación de las instituciones educativas, sino incrementar las oportunidades de acceso para los jóvenes, así como preservar los apoyos económicos para que continúen sus estudios y destacó que a pesar de la pandemia, la tasa de cobertura en este nivel de educación pasó de 39.7 por ciento en el ciclo escolar 2018-2019 a 42 por ciento en el 2020-2021 (La Jornada, 2021, p. 5).

Si bien es cierto que en los últimos años se ha llevado a cabo un esfuerzo por incrementar el número de instituciones públicas de educación superior, así como por ampliar las opciones en las modalidades mixta y no escolarizada, las nuevas instituciones aún tienen matrículas muy pequeñas y las modalidades ya referidas, particularmente la no escolarizada, enfrentan desafíos en lo que respecta al abandono escolar de estudiantes.

Es necesario implementar acciones que destinen recursos económicos para los grupos de la población más vulnerables.

**Pertinencia.** Este concepto reviste particular importancia en la educación superior, ya que atiende a la oportunidad de responder a las necesidades actuales del entorno. Sin embargo, es un elemento multifactorial, ya que no solo involucra los esfuerzos institucionales para adecuar sus planes y programas a las necesidades sociales, sino que también requiere del compromiso y participación de la planta docente para vincular los contenidos con medios y estrategias de aprendizaje significativo que contribuyan a generar conocimientos actuales, pertinentes y eficaces en los estudiantes y, además, depende en buena medida, de que desde casa los padres apoyen fomentando en los niños habilidades para que sean capaces de gestionar sus conocimientos y orientarlos a la identificación y resolución de problemas.

En este sentido, este indicador requiere de la coordinación de esfuerzos entre los actores internos en las IES y los representantes de sectores externos, con el propósito de compartir la atención a problemas concretos a través del conocimiento. Por lo tanto, las políticas gubernamentales e institucionales en esta materia aún no son suficientes y las formas de gobernanza actuales de las IES no siempre promueven vínculos más sólidos y de alto impacto con su entorno.

**Modelo Educativo nacional compatible.** La alta heterogeneidad que existe entre los diferentes tipos de subsistemas educativos en México, se ha convertido en uno de los factores que han disminuido los efectos positivos de las políticas en educación superior. Estos subsistemas surgieron en forma poco planeada, como resultado de la presión de diferentes grupos sociales que buscaban acceder a este nivel educativo.

El sistema de educación superior en México está compuesto al menos por diez subsistemas:

- Las universidades públicas federales,
- Las universidades públicas estatales,
- Los institutos tecnológicos públicos,
- Las universidades tecnológicas públicas,
- Las universidades politécnicas públicas,
- Las universidades interculturales,
- Las escuelas normales,
- Instituciones de educación superior particulares,
- Centros públicos de investigación, y
- Otras instituciones de educación superior.

Todos estos organismos ofrecen programas de nivel superior que lamentablemente operan de manera diferente. La gobernanza de cada Subsistema no permite ni favorece la articulación de acciones que contribuyan a incrementar el Intercambio Académico o la Movilidad Estudiantil, en virtud de que los contenidos, los nombres de las asignaturas, las claves, los tiempos, etc., son diferentes y, por tanto, no se puede obtener el reconocimiento mutuo de créditos.

Esta falta de comunicación entre los subsistemas y la poca planeación e inadecuada regulación de la oferta educativa, llevan a la desarticulación entre las políticas de educación superior orientadas al fortalecimiento de la ciencia, la tecnología y la innovación, así como a incrementar las desigualdades existentes en la distribución de profesores de tiempo completo en las instituciones, la homologación de los programas de apoyo académico, entre otros aspectos.

Lo anterior llevó definitivamente a un notable crecimiento de la oferta educativa de licenciatura y posgrado, que sin embargo no reúne las condiciones mínimas de calidad.

## **CONCLUSIÓN**

Como podemos observar, las políticas públicas en la educación superior aún tienen asignaturas pendientes que resolver.

Para procurar igualdad de oportunidades y favorecer la movilidad social que impacte en la calidad de vida de los educandos y sus familias, la política pública debe atender y resolver condiciones fuera del sistema educativo. Es decir, se debe considerar el entorno socioeconómico de los alumnos y de sus familias y no solo lo que ocurre dentro de las aulas.

Los problemas educativos no pueden ser resueltos implementando acciones sólo desde el ámbito escolar, es necesario generar una dinámica de trabajo académico en la que intervengan los diferentes actores del sector educativo, con menor desigualdad social, con procesos más incluyentes, para impulsar resultados diferentes, más positivos; es decir, un escenario de crecimiento académico, social y económico globalizado. Para lograr alcanzar una situación como esta, se requiere del diseño de instrumentos de política pública que liberen el potencial de toda la población y que destinen los recursos públicos necesarios para poder implementar dichos programas.

Así, quienes nazcan en condiciones de pobreza no estarán condenados a vivir en ella siempre, y los logros de vida no se limitarán por haber nacido en una zona rural aislada, ser mujer o ser indígena. (Delajara et al., 2018, p.17)

## **PROPUESTAS**

Para mejorar la cobertura es necesaria una profunda revisión de la capacidad instalada de las instituciones de educación superior, tanto en términos de recursos materiales, como humanos y financieros, como de nuevas universidades.

Respetando los principios de libertad de cátedra e investigación, las acciones educativas deben conducir a la elaboración de planes y programas de estudio y proyectos de investigación articulados a la atención de problemáticas de orden estratégico para el desarrollo regional y nacional y promover que los diferentes planes de estudio de las IES tengan un enfoque multidisciplinario que contenga aspectos científicos y humanísticos, orientados a promover la creatividad, la pertinencia, la calidad, así como la capacidad de vincularse para innovar.

Se deben planificar estratégicamente los programas de movilidad nacional e internacional de estudiantes y profesores, así como la organización en redes de colaboración, a partir de proyectos sustentados en la alineación de objetivos comunes que sean definidos tanto por los actores como por las instituciones, con base en principios de pertinencia y en una visión estratégica.

El estado debe destinar mayores recursos económicos, financieros y humanos para la educación superior, en apoyo a todos los programas vinculados a mejorar la formación profesional de los estudiantes, ya que es desde este ámbito de acción donde se generan oportunidades de transformación del tejido social y del sector productivo y laboral.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Bastida Muñoz, Mindahi Crescencio (2011) Políticas Públicas de las Instituciones y Programas Interculturales de Educación Superior en México. En Daniel Mato (Coord.), Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina. Normas, Políticas y Prácticas. Caracas: Instituto

Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC-UNESCO), págs.: 274-305.

Delajara, M., De la Torre, R., Díaz-Infante, E., Vélez, R. (2018). El México del 2018. Movilidad social para el bienestar, México, Centro de Estudios Espinosa Yglesias. P.17.

Diario Oficial de la Federación. (2021). Decreto de creación de la Ley General de Educación Superior. Recuperado de: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5616253&fecha=20/04/2021#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616253&fecha=20/04/2021#gsc.tab=0)

Fernández Fassnacht, Enrique. (2017). Una mirada a los desafíos de la educación superior en México. *Innovación educativa (México, DF)*, 17(74), 183-207. Recuperado en 08 de abril de 2022, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-26732017000200183&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732017000200183&lng=es&tlng=es).

La Jornada (2021). SEP: tasa de cobertura en educación superior pasó de 39 a 42 por ciento. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/09/15/politica/sep-tasa-de-cobertura-en-educacion-superior-paso-de-39-a-42-por-ciento/>

Narro Robles, José; Martuscelli Quintana, Jaime y Barzana García, Eduardo (Coord.). (2012). *Plan de diez años para desarrollar el Sistema Educativo Nacional*. [En línea]. México: Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial, UNAM <<http://www.planeducativonacional.unam.mx>>

Pérez-Castro, J. (enero-junio, 2016). La inclusión de las personas con discapacidad en la educación superior en México. *Sinéctica*, 46. Recuperado de: <https://sinectica.iteso.mx/index.php/SINECTICA/article/view/614>

UNESCO, Institute for Statistics, disponible en: <http://www.uis.unesco.org>

## **Mujer: el emprendimiento y su sentido hacia la economía formal**

**Mariela Adriana Rodríguez Ocaña  
Tomás Francisco Morales Cárdenas  
José Guadalupe Sánchez Ruiz**

### **RESUMEN**

Hoy día la creación de negocio o emprendimiento, lleva a determinar una serie de factores que se logran identificar desde una perspectiva informal, ya que en su entorno las mujeres se encuentran inmersas en aspectos de movimientos y oportunidades económicas. De igual manera este sector informal al no alcanzar el grado de madurez para concretar una estructura organizacional que contemple acciones como una personalidad jurídica y fines económicos con objetivos y alcances específicos, la generación de ingresos y empleos para aquellas personas que participan en este sector de forma empírica. Este trabajo se orienta en realizar un análisis del emprendimiento desde su formación en el sector informal hacia la economía formal, así como la labor que las mujeres han enfrentado para establecer una posición dentro del sector económico mediante la motivación, las barreras para emprender, el costo, los financiamientos, la profesionalización, la brecha digital, entre otros. Lo antes expuesto, hace que la mujer tenga una serie de elementos en su entorno que convergen para un crecimiento integral, por lo que el estudio del emprendimiento y la economía informal en ellas es sin duda una de las áreas de oportunidad que nos brindan para impulsar su participación, promover en la simplificación de procesos mediante organismos que coadyuven en la formalización de las economías, así como la capacitación de aquellos que formen parte del sector.

### **PALABRAS CLAVE:**

Economía informal, autoempleo, emprendimiento.

### **INTRODUCCIÓN**

Las mujeres para lograr ingresos se ven forzadas a realizar actividades económicas que en su mayoría se orientan a la economía informal, derivado a una serie de características entre las que se destaca la escasez de oportunidades o circunstancias naturales dentro del sector en donde se desarrollan considerando en ellos aspectos financieros, sociales o culturales. En nuestro país la economía informal representa el 21.9% según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021).

Por otra parte, es importante destacar que en este ámbito las mujeres desarrollan el emprendimiento de economías para un sector. El sector informal engloba tanto para las mujeres y hombres aquellos mecanismos productivos y de empleo que

permiten el manejo y buen funcionamiento de hogares, ya que carecen de elementos para operar la actividad económica desde los aspectos organizacionales con personalidad jurídica (INEGI, 2014).

En nuestro país se enmarca la informalidad económica desde la perspectiva adoptada en la XV Conferencia Internacional Estadísticos del Trabajo (CIET), donde se destacan elementos como: la falta de definición del tamaño de la empresa, el ramo de la actividad económica, la ilegalidad a la informalidad económica, la ilegalidad que conlleva a la falta de prestación de servicios tales como seguridad social, indemnización, impuestos, obligaciones patronales, entre otros (Ibarra et.al., 2021). Por lo antes expuesto, es necesario enfatizar el incremento de la economía informal y el emprendimiento como mecanismo de autoempleo que representan una acción considerable en su abordaje en el caso de las mujeres en nuestro país.

## **DESARROLLO**

El sector informal ejerce una fuerza relevante en las economías de nuestro país. La conceptualización del sector informal surge de los estudios de término de la antropología social desarrollada por Hart (1973) por lo que, la Organización Internacional de Trabajo en la XV Conferencia Internacional Estadísticos del Trabajo (CIET), establece a esta bajo la caracterización de unidades económicas orientadas a la producción y generación de empleos, ingresos como actividad primaria (INEGI, 2014).

Para Quezada Díaz (2020), la informalidad puede darse por diversas causas, siendo una de ellas la insuficiencia de áreas de trabajo o empleos en el sector formal, por lo que las personas a la búsqueda de ingresos se ven inclinadas al emprendimiento de actividades informales que les permitan lograr ingresos y mantenerse.

La informalidad conlleva a la carencia de prestaciones tales como seguridad social, indemnización, impuestos, obligaciones y responsabilidades patronales, lo que recae en la ilegalidad del ejercicio al carecer de respaldo jurídico y observancia de las normas legales que toda actividad económica debe cumplir para garantizar y ofrecer los beneficios a lo que los colaboradores tienen derecho (Loayza & Sugawara, 2009). Según Velázquez Conti (2020) la informalidad económica se refiere al ejercicio que se desempeña sin sujetarse a los términos que establece la sociedad y el Estado.

Para precisar los aspectos que se encuentran implícitos en las economías informales se deben considerar los atributos del concepto que en nuestro país son considerados base para la medición del sector informal, siendo estos:

**Tabla 1. Atributos del Concepto de Sector Informal**

<b>Unidad de Observación</b>	<b>Unidades Económicas</b>
Orientación	Producción de mercado
Estatus de lo producido	Su posesión o adquisición no constituye un delito
Ámbito	Actividades no agropecuarias
Dominio	Empresas no incorporadas de los hogares o unidades económicas sin personalidad jurídica propia pertenecientes al sector institucional de los hogares
Prácticas Contables	Ausentes o rudimentarias
Características	La unidad económica carece de registros fundamentales u operan a escala micro o pequeña

Fuente: La informalidad laboral: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Marco conceptual y metodológico, Ciudad de México, 2014

Los atributos que consideran en el concepto del Sector Informal han motivado el emprendimiento en las mujeres, un ejemplo de ello ha sido la popularización del término “nenis” que refiere a mujeres auto-empleadas mediante las redes sociales a las que tienen acceso. Cabe destacar que dicho término no menosprecia ni mucho implica actos despectivos a la persona, sino solo implica la actividad comercial que las mujeres como resultado de la contingencia sanitaria COVID-19 generó y permitió que en su caso desarrollaran una actividad económica informal.

Cabe destacar que en relación a los estudios realizados por el Laboratorio de Análisis en Comercio, Economía y Negocios de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) refiere que las “nenis” han alcanzado ventas alrededor de 9.5 millones de pesos, lo que genera un alcance y nivel de fuerza en las mujeres auto-empleadas (economías informales). Así mismo, destaca que las características de este grupo de mujeres son (IMCO, 2021):

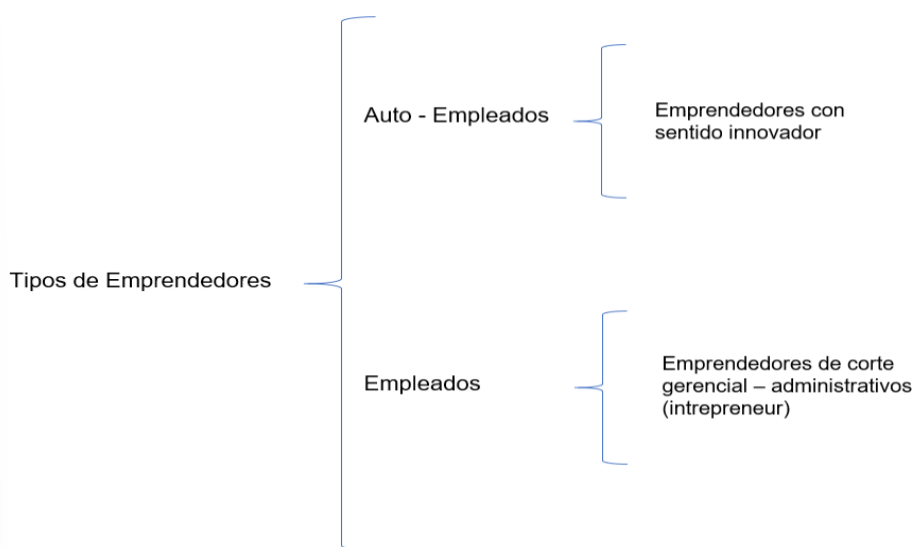
1. Labora en el sector informal.
2. 44% de las emprendedoras tienen entre 25 y 44 años de edad.
3. 42% son casadas.
4. 41% tienen entre 1 y 2 hijos independientemente a su estado civil.
5. 34% tiene estudio concluidos a nivel Secundaria.

Lo antes planteado nos da una idea puntual de los alcances que han logrado las mujeres al hablar del emprendimiento en cualquier índole, y es de mayor relevancia el considerar este cuando se trata de maximizar los esfuerzos para brindar mejores oportunidades para quienes dependen de ellas. Por lo que el emprendimiento, es la razón de abrir nuevos canales económicos en cualquier sector.

El emprendimiento en términos económicos es referido como la búsqueda de crear valor mediante una actividad económica y con ello describir, identificar y proyectar nuevos conceptos, ideas, procesos, mercados o negocios (Zamora, 2018). Por otra parte, Ruiz Alcántara (2017), señala que el emprendimiento consiste en la orientación de la conducta, ya que el comportamiento en la persona requiere habilidades y cualidades emprendedoras que conlleven una participación activa,

consecuente y constante ya que en toda actividad observará procesos de competencia para alcanzar los indicadores establecidos de forma inicial.

En tal sentido, debemos identificar y definir los conceptos de los tipos de emprendedores existentes ya que se destacan desde dos indicadores siendo: el gerencial – administrativo y el de relación- innovación. Ruiz Alcántara (2017) opina que el desagregado de estos tipos de emprendedores permite una mayor visión de alcance de aquellos quienes emprenden tal como se aprecia en la figura 1.

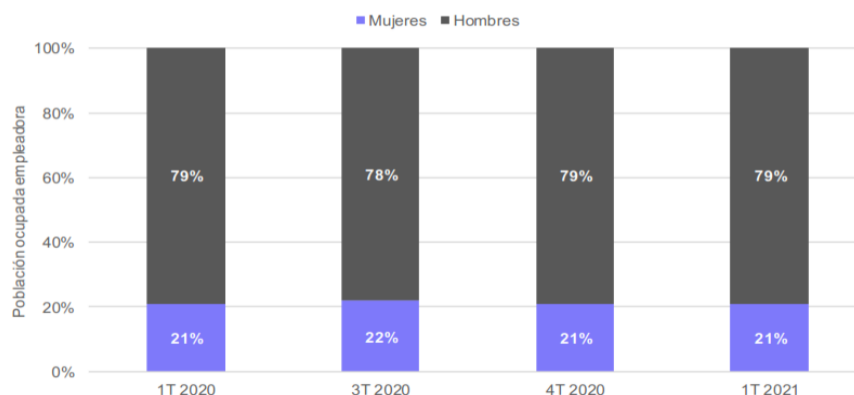


### Figura 1. Tipos de Emprendedores

Fuente: Ruiz Alcántara, Rosa Ysela (2017), La actividad emprendedora formal e informal como generadora de capacidades individuales y colectivas; Tesis Doctoral; San Cristóbal, República Dominicana.

En este sentido, podemos considerar que las “nenis” término que se le otorga a aquellas mujeres auto-empleadas con sentido innovador a las tendencias que el mismo entorno le demandan son emprendedoras con una apreciación en el sentido comercial dentro de un sector, cuya orientación se percibe con visión a la capacidad, habilidad y proyección de alcanzar sus ideas de negocio.

El Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. (IMCO) en marzo de 2021 se determinó cuantitativamente el emprendimiento que las mujeres han ejercido en cualquier tipo de sector económico, y que indistintamente a la informalidad de la actividad estas representan el 26% de mujeres activas económicamente y ocupadas en nuestro país (IMCO, 2021). Cabe destacar que el margen representativo de vinculación con las mujeres empresarias o empleadoras quienes otorgan la activación económica, se logró mostrar como causa de la contingencia sanitaria que aún prevalece (COVID-19), que el 21% de esta es resultado de las acciones que las mujeres ejercen como se observa en la figura 2.



**Figura 1. Valorización de empresarias y empresarios antes y durante la contingencia sanitaria (COVID-19)**

Fuente: IMCO., 2021. La puerta de la formalidad: una oportunidad para el emprendimiento femenino. *Instituto Mexicano para la Competitividad A.C.*, pp. 1-38

Así mismo, indistintamente que los rangos de crecimiento de escala en el último año, las mujeres han acotado una brecha para el emprendimiento, las motivaciones y los escenarios que son presentados por el entorno en que se desenvuelven han permitido que ellas busquen nuevas vías de innovación, proyección y progreso en cualquier sector económico, favoreciéndose de las capacidades y habilidades que muestran al impulso que da una idea de negocio.

No obstante, se debe continuar influyendo en la acción de emprender, no dejando de lado, la construcción formal de estas, permitiendo así tener mayor representación dentro del esquema económico formal, como resultado de los esfuerzos reflexivos de lograr mayor valor.

## CONCLUSIÓN

Indistintamente de la forma que se dé un emprendimiento, este se debe considerar como la oportunidad que tiene todo individuo para su desarrollo y crecimiento económico no considerando el sector al que va orientado.

Para las mujeres, el emprender ha sido un desafío ya que las características que la envuelven equivalen a todos aquellos obstáculos que deberán superar para alcanzar el nivel que permite impulsar esa equidad e igualdad de acción dentro de las actividades que desempeñan.

No obstante, se debe observar, así como vincular los movimientos que les brinde el reconocimiento para que la aplicación de su ejercicio, y torne a la formalidad económica con mayor integridad de la acción que ejerza.

Las mujeres son y serán las que contribuyen directa e indirectamente en las economías de un país desde el círculo familiar, social, institucional o empresarial, siendo ellas quienes constituyen la base social-familiar, que transmite e identifica los valores, respeto, educación, sinergia.

## PROPUESTAS

1. Generar incentivos para quienes deseen formalizar sus negocios. Vinculando con Institutos u organismos gubernamentales que les permita mayor participación de aquellas que se encuentren activas dentro de las economías informales.
2. Promover que más emprendedoras se sumen a las capacitaciones y asesorías. Siendo una constante para la construcción de personalidad jurídica de quienes ejercen una actividad económica.
3. Mayor difusión en la participación de mujeres al emprendimiento. Motivando, mostrando e identificando las oportunidades de acción sobre los diversos sectores.
4. Fortalecer la comunicación y vinculación con las instituciones gubernamentales. Una constata, cuyo objetivo sea acortar la brecha que existe con las instancias a nivel gobierno.
5. Promover los proyectos de capacitación para mujeres emprendedoras o en economías informales.

## BIBLIOGRAFIA

- Ibarra Olivo, E., Acuña, J., & Espejo, A. (2021). *Estimación de la informalidad en México a nivel subnacional*. Publicaciones de las Naciones Unidas.- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- IMCO, I. M. (2021). La puerta de la formalidad: una oportunidad para el emprendimiento femenino. *Instituto Mexicano para la Competitividad A.C.*, 1-38.
- INEGI. (2021). <https://www.inegi.org.mx/> Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado el 05 de 03 de 2022, de <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=7056>
- INEGI, I. N. (2014). *La informalidad laboral : Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo : marco conceptual y metodológico*. Ciudad de México: INEGI.
- Loayza, N., & Sugawara, N. (2009). El sector informal en México: Hechos y explicaciones fundamentales. *El Trimestre Economico* , 887-920.
- Quezada Díaz, B. (2020). La historia de una Neni: la venta informal desde los bazares en Facebook y la resignificación de la precariedad. *Contextualizaciones Latinoamericanas* (Año 15, número 26, Enero-Junio ), 9-21.
- Ruiz Alcántara, Y. R. (2017). *La actividad emprendedora formal e informal como generadora de capacidades individuales y colectivas*. (Universidad Pontificia Comillas Madrid ed.). San Cristobal., República Dominicana: Universidad Pontificia Comillas Madrid.

- Velázquez Conti, L. A. (2020). *Economía informal y convergencia regional en México: 1998-2018* (2020 ed.). Tijuana, B.C.: El Colegio de la Frontera Norte.
- Zamora Boza, C. S. (2018). La importancia del emprendimiento en la economía: caso de Ecuador. *Revista Espacio*, 39(7), 15-22.

## **Impacto de las empresarias tabasqueñas dedicadas al Community Manager en el sector económico**

**Tania Isabel Pérez Camacho  
Jannet Rodríguez Ruiz  
Gabriela Hidalgo Quinto**

### **RESUMEN**

A partir del confinamiento por la pandemia COVID-19, la web 2.0 conocida como el mundo del internet abrió nuevos campos con el propósito de interactuar con eficacia en los sectores públicos y a su vez ha transformado el contexto en diferentes etapas como lo son la economía, educación, comercio, cultural y creativo. La web es usada para fines distintos entre ellos, el comercio formal e informal mediante el uso de las redes sociales como el facebook, twitter, tiktok, instagram, youtube, snapchat, ofreciendo un área de oportunidad en tiempos de pandemia a las mujeres profesionales a través de la práctica del community manager (c.m) ya sea desde una oficina o en modalidad home office. El rol de la mujer en el sector económico ha aumentado día a día, cada vez encontramos más mujeres en oficinas o en el modo home office, este conjunto de hechos hace que la mujer se enfrente y se motive constantemente. Para saber de este nuevo modo de trabajo que realizan las mujeres tabasqueñas, esta investigación tuvo la finalidad de conocer el valor del trabajo de las mujeres al desarrollar la actividad de community manager, para que la empresa alcance sus metas, con base en el enfoque cualitativo para la obtención de información se entrevistaron a seis profesionistas de diferentes empresas establecidas en tabasco, obteniendo como resultado que las féminas obtuvieron un mayor conocimiento del uso de las redes sociales, un mejor uso del tiempo en las actividades laborales y apoyo a la económica familiar desde el hogar.

### **PALABRAS CLAVE:**

Web 2.0, redes sociales, empresas, mujeres profesionistas, community manager

### **INTRODUCCIÓN**

El avance del internet en los últimos años ha originado el crecimiento de nuevos perfiles profesionales como Marketing Digital, Social Media, Jefe de Comercio Electrónico y Especialista en Ciberseguridad por mencionar algunas, relacionados con la misión de la web 2.0, entendida como aquel sitio web que nos facilita compartir información, y que permite a los usuarios interactuar entre sí como autores de contenido en una colectividad virtual.

En los inicios de la web 2.0 las aplicaciones llamadas redes sociales se crearon con la finalidad de interactuar entre uno o varios usuarios, posteriormente se incorporaron a éstas los anuncios publicitarios, lo que representó un área de

oportunidad de realizar ventas online. Esta acción dio paso a un nuevo perfil profesional conocido como Community Manager.

Martínez (2017), define al CM como: “el profesional responsable de construir, gestionar y administrar la comunidad online alrededor de una marca en Internet, creando y manteniendo relaciones estables y duraderas con sus clientes, sus fans y en general, cualquier usuario interesado en la marca” (p. 1).

Referirse a esta actividad va más allá de la forma de utilizar las redes sociales, ya que se requiere tener conocimientos y cualidades tales como la empatía, creatividad e ingenio, las cuales ayudan a llevar a cabo las funciones de esta actividad. De igual forma es importante conocer el manejo de las herramientas de la web 2.0, ya que incluye entender las estrategias que se deben realizar para cimentar relaciones en torno a la marca, producto o servicio que se promociona, y conservar interacciones personales con los seguidores de esta.

Las empresas hoy en día buscan contratar personal que tenga conocimientos en el manejo de las redes sociales para dar a conocer sus productos y servicios, actividad realizada por un Community Manager, estos especialistas saben de la importancia de generar las mejores estrategias publicitarias, lo anterior representa una oportunidad para los profesionistas de diversas áreas que cuentan con estos conocimientos. Las mujeres con estudios universitarios en Tabasco han encontrado un área de oportunidad en el emprendimiento de este ejercicio, permitiendo además de su desarrollo profesional, apoyar a la economía familiar. Por lo anterior, este trabajo buscó descubrir la importancia de conocer y entender el mundo de la Web 2.0 y uso correcto de las funciones redes sociales por mujeres profesionistas en las funciones que desempeña un C. M. para que la empresa alcance sus metas.

## **DESARROLLO**

Las mujeres profesionistas, empresarias tabasqueñas han tenido un espacio importante en la entidad; cada día buscan demostrarse a ellas mismas que pueden ser capaces de trabajar además de realizar las labores del hogar, la mayoría ha tenido que trabajar para aportar o ser la principal fuente de ingresos a la economía familiar. Es por ello que las empresarias tabasqueñas buscan la forma de trabajar de manera remota desde casa o ir pocas horas a una oficina. Cada día, las mujeres tabasqueñas con una profesión han ganado espacio en las diversas actividades económicas, demostrándose a sí mismas, que pueden llevar a cabo diferentes trabajos, y no solo ser una ama de casa o madre, muchas de ellas han tenido que enfrentarse a la necesidad de contribuir a los gastos del hogar, y más ante la situación actual de la pandemia por COVID-19, momento en el que, incluso, han tenido que trabajar de manera remota desde el hogar de manera virtual.

Como parte de estos trabajos, ha surgido la oportunidad de desarrollar habilidades y conocimientos en torno al manejo efectivo de las redes sociales, no solo con la finalidad de utilizarlas como medios de comunicación social, sino haciendo uso de los recursos digitales que estas tienen, para realizar las funciones de un Community Manager, la cual pueden desempeñar desde el hogar.

## La Web 2.0 y las redes sociales

De acuerdo con Pérez (2011) la Web 2.0 es un fenómeno impulsado por el paradigma de la sociedad de la información, y fue creado desde una perspectiva mercadológica. Se define como

...conjunto de servicios y aplicaciones de la Web 2.0, como un grupo heterogéneo en el que coexisten visiones económicas que forman parte de la economía digital, al lado de enfoques que privilegian aspectos sociales y de generación de colectiva de conocimiento. (p. 57)

Este término surge en 2004, al interior de O'Reilly Media, una empresa dedicada principalmente a la organización de eventos, publicación de materiales impresos y sitios web, relacionados principalmente con la computación y los negocios en redes sociales.

Para O'Reilly (2005) la Web 2.0 es una oportunidad de hacer negocios a través de las redes sociales, orientándose a un gran volumen de usuarios y las redes que utilizan para comunicarse, las cuales se ven apoyadas por aplicaciones que usan la misma interfase y tienen la capacidad de establecer relaciones hipertextuales, con altos niveles de interactividad.

De igual forma O'Reilly identifica siete características que deben cumplir las empresas para ser parte de la Web 2.0, entre ellas esta que deben ofrecer servicios en línea que puedan beneficiarse de economías de escala derivada de una gran cantidad de usuarios; el control del contenido esta en función del crecimiento de los usuarios que utilizan la red; los usuarios son co-diseñadores de los productos que ofrecen; se facilita el proceso de construcción colectiva de contenidos; se da soporte a una gran cantidad de usuarios a partir de sistemas auto-gestionados, las aplicaciones utilizadas no son exclusivas de una plataforma; y las interfases con los usuarios y modelos de desarrollo y de negocios, tienen estructuras modulares compactas que pueden ser combinadas entre sí.

Lo anterior nos lleva a entender, que una persona que desarrolla las habilidades para hacer uso eficiente y efectivo de las redes sociales, en este caso, hablamos de mujeres profesionistas, pueden hacer uso de este medio para el manejo de productos y/o servicios propios o de empresas, logrando una interacción con los usuarios de la red social necesaria, y atendiendo de manera particular las necesidades de los clientes actuales y potenciales.

Como podemos darnos cuenta, un elemento clave en el desarrollo profesional de estas mujeres dedicadas al Community Manager es la habilidad para el manejo de las redes sociales, las cuales se convierten en el medio más utilizado en la actualidad para mantener una comunicación constante con los clientes, y que en la situación actual de la crisis sanitaria, han tomado mayor importancia para las empresas.

**Redes Sociales.** Las redes sociales se han popularizado y avanzado de forma extraordinaria en los últimos años motivando líneas investigación nuevas. Las redes sociales hoy en día juegan un papel sumamente importante; ya que se considera un medio de comunicación instantánea.

La definición más usada para definir la Red Social es la propuesta por Boyd y Ellison (2007) citadas por Castañeda (2022) en la que la describen como

...servicios basados en la Web que permitían a los individuos construir un perfil público o semipúblico dentro de un sistema delimitado, articular una lista de usuarios con los que compartir, y ver y explorar esa lista de conexiones y otras realizadas por otros usuarios dentro del sistema. (p. 1)

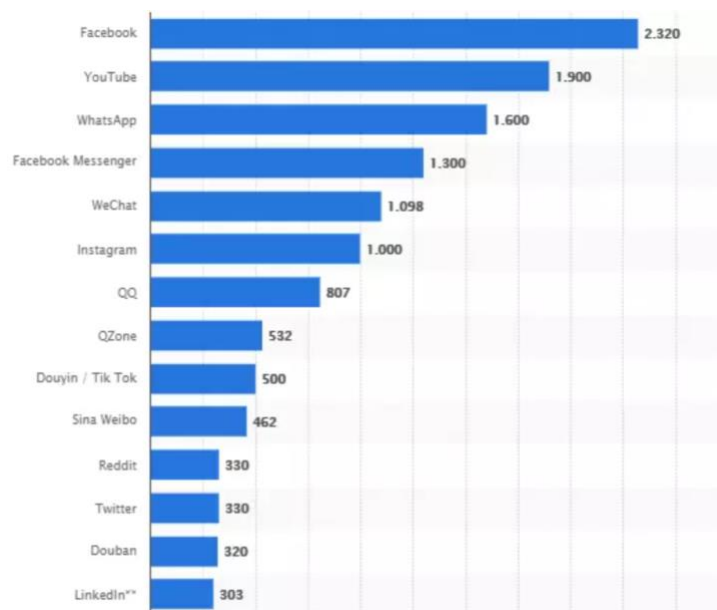
Según Boyd y Ellison (2010), el origen de las redes sociales fue en 1995, cuando Randy Conrads crea un sitio web llamado Classmates.com, con el fin de que entre sus compañeros pudieran recuperar o mantener contacto entre ellos. Moreno (2015) mencionan que “es a partir de 2002 cuando comienzan a aparecer sitios web promocionando círculos de amigos online, haciéndose popular en 2003 con la llegada de sitios web como MySpace, LinkedIn o Xing” (p. 26). Y mediante ese proceso en el 2003 las redes sociales tomaron mayor interés con la llegada de MySpace en algunas empresas.

De acuerdo a Celaya, (2011) hay tres clasificaciones importantes de redes sociales:

1. **Redes profesionales (por ejemplo, LinkedIn):** Red social que ha evolucionado el concepto de “Networking”. Ha ayudado a empresas a que puedan tener una amplia lista de contactos profesionales, permite intercambiar datos profesionales y comerciales entre los usuarios finales. En LinkedIn puedes subir tu hoja de vida. Esto facilita a los usuarios interesados que cuentan con un buscador interno a buscar por nombre personales o de las empresas, son libres de hacer su búsqueda dependiendo de sus necesidades o gustos.
2. **Redes generalistas (por ejemplo, Facebook):** Este tipo de redes, permite compartir en espacios comunes al de las redes profesionales, pero con intención meramente recreativos, logrando tener contacto con personas lejanas o cercanas, con el fin de comunicarse.
3. **Redes especializadas (por ejemplo, CinemaVIP):** Son redes sociales con finalidades sociales, económicas, de deportes o materia. Permiten satisfacer las necesidades del ser humano, creando grupos con necesidades en común, es decir, si te gusta el cine puedes indagar en Flixster red ideal para los amantes del cine. Esta red, busca que las personas se puedan sentirse parte de algo.

De acuerdo con este autor las tres clasificaciones de las redes sociales se deben a las necesidades de cada persona y en este caso las empresas. Por ello se considera importante mencionar las tres redes sociales más usadas en el mundo, según un estudio realizado por Statista (2019):

1. **Facebook:** En los últimos años han sido creadas Apps que han alcanzado mucha notoriedad, pero no existe ninguna hasta hoy que le quite el liderazgo a Facebook. Aplicación fundada por Mark Zuckerberg en el 2004, cuenta con 2.320 millones de usuarios, manteniéndose actualmente en el primer lugar. Esta App permite no solo compartir imágenes, textos y videos, sino que también puedes hacer transmisiones en vivo, al igual que es el lugar ideal para hacer publicidad de cualquier tipo, ya que cuenta con geolocalización y segmentación.
2. **Youtube:** Creada en el 2005 por Steve Chen, Chad Hurley y Jawed Karim y posteriormente vendida a Google Inc. Esta App permite a los usuarios compartir videos de cualquier tema, desde música hasta tutoriales, además de encontrar sin fin opciones de películas 100% gratis, actualmente incluyó a su portal las transmisiones en vivo donde las personas pueden conectarse e interactuar con más usuarios.
3. **WhatsApp:** Con 1.300 millones de usuarios activos, la aplicación creada por Jan Koum y posteriormente comprada por Mark Zuckerberg, se lanzó en el 2009 con la finalidad de tener exclusivamente comunicación. Progresó al paso del tiempo permitiendo al usuario compartir audios, imágenes y videos, subsiguientemente incluyó también las videollamadas y las historias. App de mensajería instantánea, se posiciona como una de las favoritas por los usuarios.



**Figura 1. Top 10 de las redes sociales más usadas en el mundo**

Fuente: Statista. Rescatado de Barrera, A. (2019)

## **Las empresas y las redes sociales**

Actualmente las empresas se han vuelto por mucho más complejas debido a fenómenos como la globalización y el avance de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Sin importar el tamaño que estas tengan, la mayoría de estas hacen uso de las redes sociales para dar a conocer sus productos y/o servicios.

Una empresa es una organización de personas que comparten objetivos comunes con el fin de obtener beneficios. De acuerdo Romero (2010) citado por Thompson (2011) la define, como "el organismo formado por personas, bienes materiales, aspiraciones y realizaciones comunes para dar satisfacciones a su clientela". (p. 1)

La pandemia generó que muchas de las empresas tabasqueñas, hicieran uso de las redes sociales para poder mantenerse presente en la mente y al alcance de sus clientes actuales y potenciales, lo que hizo necesario el manejo eficiente y eficaz de sus medios de comunicación, es aquí cuando surge la oportunidad para aquellas mujeres profesionistas de poner en práctica sus conocimientos en el manejo de estas herramientas desempeñando la función de C. M.

De acuerdo con Hootsuit (2018) un Community Manager es una persona que se encarga de administrar redes sociales de una empresa "esta persona se encarga de crear una comunidad alrededor del valor que ofrece su negocio, compartiendo información importante, y no solo vendiendo sino añadiendo un beneficio a este grupo de forma gratuita". (p. 1)

Estas personas se han convertido en elementos claves en la difusión de contenido de calidad en plataformas sociales, ya que se hacen cargo de la reputación digital de las empresas o de personajes públicos, entre otros. Su responsabilidad es conectar y empatizar con los seguidores de estos.

Otra definición de C. M. es la que se encuentra en La cultura del Marketing (2018) en donde se define como "un profesional de marketing digital responsable de la gestión y desarrollo de la comunidad online de una marca o empresa en el mundo digital" (p. 6), quien debe realizar funciones de gestión y desarrollo para aumentar la comunidad y detectar a los clientes potenciales, estableciendo una relación duradera y estable.

Un Community Manager tiene que definir estrategias y objetivos específicos para la empresa, de tal forma que contribuya a los objetivos y estrategias de Social Media de la marca que representa y de marketing digital de la empresa, por lo que debe aportar valor en diferentes áreas.

## **Mujeres profesionistas y Community Manager**

De acuerdo con el informe Community Manager Report de 2013, las mujeres representan el 61% del total de profesionistas comisionados en gestionar las redes sociales, lo cual muestra que estas tienen muchas de las habilidades que debe tener un profesional en esta área, como lo son: paciencia, metodología, escucha activa, proactividad, profesional, ordenado; por lo que no cualquiera puede desempeñar este trabajo.

Las diversas empresas, se han podido dar cuenta de que contar con un C. M. les ha permitido mantenerse en mejor comunicación con sus clientes, de igual forma, tener mejores resultados en sus ventas y el logro de sus objetivos. Estas han podido crear perfiles empresariales que hacen uso de las redes sociales para mantenerse vigentes. Les ha permitido generar estrategias de promoción y ventas y principalmente, interactuar con los clientes.

Community Manager. Las redes sociales llegaron con el fin de poder conectar con las personas lejanas a nosotros, pero el comercio se dio cuenta de las grandes ventajas de estar presente en las redes sociales, es por ello que, dado a este nuevo mundo de vender, nace el perfil llamado Community Manager, según el autor (Martínez, 2017) en su blog ya mencionado antes, lo define como:

El Community Manager es el profesional responsable de construir, gestionar y administrar la comunidad online alrededor de una marca en Internet, creando y manteniendo relaciones estables y duraderas con sus clientes, sus fans y, en general, cualquier usuario interesado en la marca (Martínez, 2017, p. 1).

Se considera que a finales del 2010 luego del ¡boom! de las redes sociales, existieron personas interesadas en conocer más sobre el C. M. El trabajo significativo de este profesional no sólo pasó de ser el responsable principal de la comunicación y del vínculo de una marca con dicha comunidad online, sino que debe promover su crecimiento, cuidar de la imagen y fama de la marca a la que representa en ese proceso. El C. M. debe conocer con exactitud los horarios top para generar ventas de los productos o servicios de la marca que representan y así colocar a la marca como un potencial competidor entre las demás marcas del mismo giro.

## **Metodología**

La investigación realizada fue de tipo cualitativo, a través del uso de entrevistas semi estructuradas, fue de tipo exploratorio ya que existe poca información desde el enfoque de género. De igual forma fue transversal y no experimental, ya que no se manipularon los datos ni las condiciones del fenómeno estudiado.

Los sujetos de investigación fueron mujeres profesionistas tabasqueñas, que desempeñan la función de Community Manager en una empresa o bien por su cuenta, ya sea en el hogar o en oficina, con la finalidad de contribuir a la economía de su familia.

El total de mujeres entrevistadas fue de 6, con características en común tales como que ejecuten el papel de C. M. dentro de una empresa o de manera independiente, que tuvieran conocimiento de la web 2.0, que supieran del manejo de las redes sociales y que trabajarán de manera Home Office u Oficina. Nuestros sujetos de investigación contaban con uno a tres años de experiencia como C. M. y aportan a la economía familiar. Las entrevistadas cuentan con títulos de licenciatura en áreas de Mercadotecnia (3), Diseño Gráfico (1), Comunicación (1) y Administración (1).

Las categorías de análisis fueron las siguientes:

- Conocimiento de la Web.
- Función de las redes sociales para las empresas.
- Actividad y función de un Community Manager.

## Resultados

Para conocer las opiniones sobre el papel de Community Manager, y como este nuevo perfil de trabajo apoya a la economía familiar, se entrevistaron seis mujeres, quienes cuatro operan de manera Home Office y dos trabajan en oficinas. Las entrevistas han sido realizadas en horarios dadas por comodidad de nuestros sujetos de investigación.

Llegando a un análisis formulado del instrumento utilizado (Entrevistas semi-estructurada) se pudo contestar a la pregunta específica de la investigación:

- ¿Cuál es la importancia de conocer y entender el mundo de la Web 2.0 y el uso correcto de las tecnologías?
- ¿Qué función desempeña un C. M. en redes sociales para que la empresa alcance sus metas?
- ¿Qué impacto tienen al desarrollar actividad de C. M. de manera home office u oficina por parte de las mujeres en la economía familiar?

Y es así como en base a los comentarios obtenidos de nuestros sujetos de investigación vemos como las empresarias tabasqueñas han podido generar ingresos económicos sin dejar a un lado el papel de ama de casa; ha sido gracias a la Web 2.0 que muchas de mujeres han decidido encontrar una fuente de trabajo Online con sus múltiples aprendizajes mediante cursos o diplomados sobre Marketing, publicidad, redes sociales o todo lo que tenga que ver con el mundo del internet.

**Tabla 1. Participantes de la entrevista**

No.	Nombre	Edad	Empresa	Licenciatura	Giro
1	Lucia	25	Luciamaakeup	Mercadotecnia	Comercial
2	Zabdiel	21	Nava´s	Administración	Comercial
3	Zury	27	Corpobelo	Comunicación	Salud
4	Marta	30	Chicago Mx	Mercadotecnia	Comercial
5	Alondra	27	Mailclick	Mercadotecnia	Publicidad
6	Karla	28	Public	Diseño Grafico	Publicidad

Fuente: Elaboración propia en base a las entrevistas realizadas

## CONCLUSIÓN

Las mujeres profesionistas y quienes también algunas son empresarias tabasqueñas, se identificó que en su formación profesional obtuvieron conocimientos para ejercer el papel de C. M. como parte de una empresa o bien de manera independiente tomando cursos de actualización y como resultado de ello cuatro de las entrevistadas iniciaron sus propios negocios de ventas online y dos trabajan directamente para empresas ya establecidas.

Desde la perspectiva de género las empresarias tabasqueñas en su rol de Community Manager en el sector económico, señalaron que existen más mujeres realizando esta actividad puesto que conocen la preferencia, gusto y necesidades del sector femenino que dedican tiempo a las compras en línea.

Coincidieron en manifestar que sus aprendizajes sobre la web 2.0 y el uso correcto de las redes sociales con la finalidad de promocionar un producto para su comercialización es difícil y complicado dado los cambios tan rápidos para el uso de las aplicaciones. De igual forma comentaron que el desarrollo de las actividades de C. M. para el caso de las mujeres es un área de oportunidad para el trabajo en la Web 2.0 y redes sociales operando de Home office u oficina. Para quienes realizan el C. M desde Home Office señalaron que esta actividad impacta en una alta comercialización de diversos productos que los llevo a crear sus propias empresas, además les permitió ahorrar en gastos de traslado, comida y vestido y hacer un mejor uso del tiempo, beneficiando la economía familiar.

Para el caso de quienes trabajan en oficina manifestaron que el realizar la promoción de productos a través de las redes sociales benefician altamente a las empresas a través del incremento de las ventas por la publicidad, en consecuencia, a esto obtienen un buen salario y bonos de productividad.

El reto que se les presentó a las empresarias tabasqueñas fue navegar en el mundo del internet, entender la tecnología y sacar el máximo provecho de las redes sociales, así como mantenerse actualizada sobre las políticas de uso y privacidad de las redes para poder comercializar productos.

## PROPUESTAS

- Impulsar a más empresarias tabasqueñas con una formación universitaria a emprender como Community Manager dentro de una empresa o la creación de sus propias empresas, ya que es un perfil de trabajo actual que permite trabajar desde la modalidad Home Office.
- Capacitarse constantemente sobre el uso de las diferentes redes sociales.
- Capacitarse en el uso tecnológica.

## BIBLIOGRAFÍA

- Barrera, A. (2019). *Top 10 de las redes sociales más usadas en el mundo*. Recuperado el 7 de marzo 2022 de <https://www.nextu.com/blog/top-10-redes-sociales/>
- Boyd, D. Ellison, N (2010). *Social network sites: definition, history and scholarship*. Recuperado el 21 de marzo 2022 de <https://www.danah.org/papers/JCMCIntro.pdf>
- Castañeda, I. y Gutiérrez, I. (2010). Redes sociales y otros tejidos online para conectar personas. En CASTAÑEDA, L (Coord.). *Aprendizaje con redes sociales. Tejidos educativos para los nuevos entornos*. Sevilla: MAD.
- Celaya, J. (2011). *La empresa en la web 2.0*. Barcelona, España: Gestión 2000
- Gómez, J. (2018). *La cultura del marketing*. Recuperado el 26 de marzo de 2022 de <https://laculturadelmarketing.com/que-es-un-community-manager/#gsc.tab=0>
- Hootsuite (2018) ¿Qué es un community manager? 8 cualidades que todo Community Manager debe tener. Recuperado el 26 de marzo de 2022. <https://blog.hootsuite.com/es/que-es-un-community-manager/>
- Martínez, E. (2017). *Redes sociales*. Recuperado el 12 de diciembre del 2020 de <https://www.webschool.com/blog/que-es-un-community-manager-redes-sociales/>.
- Moreno, F. (2015). *Las redes sociales en Internet como herramienta de estimación del voto* (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- O'Reilly, T. (2005). *What Is Web 2.0*. Recuperado el 20 de diciembre del 2020 de <https://www.oreilly.com/pub/a/web2/archive/what-is-web-20.html>
- Pérez, G. (2011). *La Web 2.0 y la sociedad de la información*. Recuperado el 26 de marzo del 2022 de <https://www.redalyc.org/pdf/421/42119790004.pdf>
- Sampieri, R. Fernández, C. Baptismo M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Recuperado el 15 de enero del 2021 de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Thompson, I. (2011). *Definición de Empresa*. Recuperado el 15 de febrero de 2021 de <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/empresa-definicion-concepto.html#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20Empresa%2C%20Seg%C3%BAn%20Diversos,su%20clientela%22%20%5B1%5D>
- Statista (2019). Top 10 de las redes sociales más usadas en el mundo. Recuperado el 10 de Septiembre del 2021 de <https://es.statista.com/estadisticas/1035031/mexico-porcentaje-de-usuarios-por-red-social/#:~:text=Een%20enero%20de%202022%2C%20revel%C3%B3,Messenger%2C%20con%20un%2080%25>.