

INNOVACIÓN EDUCATIVA COMO FACTOR DE CAMBIO

COORDINADORES

YESIKA ORTEGA RODRÍGUEZ
ADRIANA MARGARITA GONZÁLEZ MÁRQUEZ
ENA ERANDY DÍAZ LÓPEZ





INNOVACIÓN EDUCATIVA COMO FACTOR DE CAMBIO

YESIKA ORTEGA RODRÍGUEZ, ADRIANA MARGARITA GONZÁLEZ MÁRQUEZ,
ENA ERANDY DÍAZ LÓPEZ

COORDINADORES

2019

INNOVACIÓN EDUCATIVA COMO FACTOR DE CAMBIO

COORDINADORES:

YESIKA ORTEGA RODRÍGUEZ, ADRIANA MARGARITA GONZÁLEZ MÁRQUEZ, ENA ERANDY DÍAZ LÓPEZ

AUTORES:

ADRIANA MARGARITA GONZÁLEZ MÁRQUEZ, ALBA ROCÍO MUÑOZ MADRID, ALICIA CORINA GARCÍA MOYANO ROMERO, ANABEL MARTÍNEZ GUZMÁN, ARIELA AGUIRRE LÓPEZ, BEATRIZ MORALES CASTILLO, CÉSAR AUGUSTO MEJÍA GRACIA, ENA ERANDY DÍAZ LÓPEZ, ERNESTO LEVET GOROZPE, FELIPE RODRÍGUEZ RAMÍREZ, IRENE GARCÍA ORTEGA, JORGE LUIS CID HERNÁNDEZ, JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ COLINA, KARLA PAOLA GARCÍA MOYANO ROMERO, LEIRA CAROL ESCUDERO RAMÍREZ, LORENA HERNÁNDEZ TREJO, LUIS MIZRAIM HERNÁNDEZ MENDOZA, MARCO ANTONIO CABALLERO MELCHOR, MARCO ANTONIO DÍAZ RAMOS, MARGARITA DÁVILA HERNÁNDEZ, MARÍA DE LOS ÁNGELES CARDONA CORTÉS, MARÍA DE LOURDES CASTELLANOS VILLALOBOS, MARÍA DEL ROCÍO ACEVEDO SERRANO, MARTHA LAURA ESPINOZA OLIVA, MIGUEL ÁNGE LÓPEZ MARTÍNEZ, MÓNICA KARINA GONZÁLEZ ROSAS, REBECA CASTELLANOS VILLALOBOS, ROSA ISEL AGUILAR CASTILLO, SAIRA ANTONIETA VÁSQUEZ GAMBOA, SAMUEL GARRIDO ROLDÁN, TANIA PAULETTE MORALES GUZMÁN, URIEL ALEJANDRO MORALES CARRERA, VERONICA ROMO LÓPEZ, VERÓNICA USCANGA HERNÁNDEZ, XAVIER VILÀ CARNICERO, YESIKA ORTEGA RODRÍGUEZ, YOLANDA RAMÍREZ VÁZQUEZ, ZANDRA ELIZABETH FRANCO CRUZ

EDITOR LITERARIO Y DE DISEÑO

ANA VICTORIA ORTEGA FERREL

EDITORIAL

©RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. 2019



RED IBEROAMERICANA
DE ACADEMIAS DE
INVESTIGACIÓN

EDITA: RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C.
DUBLÍN 34, FRACCIONAMIENTO MONTE MAGNO
C.P. 91190. XALAPA, VERACRUZ, MÉXICO.
TEL (228)6880202
PONCIANO ARRIAGA 15, DESPACHO 101.
COLONIA TABACALERA
DELEGACIÓN CUAUHTÉMOC
C.P. 06030. MÉXICO, D.F. TEL. (55) 55660965
www.redibai.org
redibai@redibai.org

Derechos Reservados © Prohibida la reproducción total o parcial de este libro en cualquier forma o medio sin permiso escrito de la editorial.

Fecha de aparición 05/12/2019.

ISBN: 978-607-8617-53-1



Sello editorial: Red Iberoamericana de Academias de Investigación, A.C. (607-8617)

Primera Edición

Ciudad de edición: Xalapa, Veracruz, México.

No. de ejemplares: 200

Presentación en medio electrónico digital: Cd-Rom formato PDF 10 MB

ISBN 978-607-8617-53-1

INDICE

EQUIDAD DE GÉNERO EN ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA

ADRIANA MARGARITA GONZÁLEZ MÁRQUEZ, MARÍA DE LOS ÁNGELES CARDONA CORTÉS, TANIA PAULETTE
MORALES GUZMÁN

1

LA EQUIDAD DE GÉNERO COMO DERECHO HUMANO: ASIGNACIÓN PENDIENTE CASO FESAPAUV

MARÍA DE LOURDES CASTELLANOS VILLALOBOS, ERNESTO LEVET GOROZPE, REBECA CASTELLANOS
VILLALOBOS

11

CONDICIONES LABORALES DE MUJERES TRABAJADORAS CON HIJOS EN PRIMERA INFANCIA

ARIELA AGUIRRE LÓPEZ, YOLANDA RAMÍREZ VÁZQUEZ

22

ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS CON UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ESTUDIANTES EN ESTUDIANTES DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO, CAMPUS ZONGOLICA, VER.

URIEL ALEJANDRO MORALES CARRERA, ALBA ROCÍO MUÑOZ MADRID, ENA ERANDY DÍAZ LÓPEZ

34

EQUIDAD DE GÉNERO

MARCO ANTONIO CABALLERO MELCHOR, MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ MARTÍNEZ, ZANDRA ELIZABETH FRANCO
CRUZ, VERÓNICA USCANGA HERNÁNDEZ

44

VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO PARA MEDIR LOS VALORES, CREENCIAS, INTENCIONES Y CONDUCTA AMBIENTAL DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

MARGARITA DÁVILA HERNÁNDEZ, SAMUEL GARRIDO ROLDÁN, ANABEL MARTÍNEZ GUZMÁN

62

ANÁLISIS DEL MOBBING Y SUS IMPLICACIONES EN EL PERSONAL ACADÉMICO, DE CONFIANZA Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN XALAPA, VERACRUZ, MÉXICO

MARTHA LAURA ESPINOZA OLIVA

82

ANÁLISIS DE LA CULTURA EN SEGURIDAD VIAL EN LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN MEDIO SUPERIOR Y SUPERIOR DE UNA CIUDAD EN EL ESTADO DE VERACRUZ

BEATRIZ MORALES CASTILLO, MARÍA DEL ROCÍO ACEVEDO SERRANO, LUIS MISRAIM HERNÁNDEZ

MENDOZA

100

SNDIF: DESAYUNOS ESCOLARES Y ACCIONES EN PRO DEL SECTOR; COORDINACIÓN DE ATENCIÓN A POBLACIÓN VULNERABLE DEL SMDIF IXTACZOQUITLÁN, VERACRUZ, MÉXICO

MÓNICA KARINA GONZÁLEZ ROSAS, JORGE LUIS CID HERNÁNDEZ, XAVIER VILÀ CARNICERO

116

ANÁLISIS DE LA TUTORIA Y SUS EFECTOS EN LOS ALUMNOS DE LA CARRERA DE ING. EN SISTEMAS COMPUTACIONALES EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE TEHUACÁN

FELIPE RODRÍGUEZ RAMÍREZ, IRENE GARCÍA ORTEGA, SAIRA ANTONIETA VÁSQUEZ GAMBOA

127

INDICE

LA EDUCACIÓN COMO EJE FUNDAMENTAL EN LA BÚSQUEDA DEL BIENESTAR SOCIAL

ALICIA CORINA GARCÍA MOYANO ROMERO, KARLA PAOLA GARCÍA MOYANO ROMERO, JOSÉ ANTONIO
FERNÁNDEZ COLINA

143

LA NUEVA ESCUELA MEXICANA, UN RETO HACIA UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD

KARLA PAOLA GARCÍA MOYANO ROMERO, ALICIA CORINA GARCÍA MOYANO ROMERO, JOSÉ ANTONIO
FERNÁNDEZ COLINA

154

IMPACTO SOCIOECONOMICO DE LA DIABETES EN EL ESTADO DE VERACRUZ.

JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ COLINA

162

DIAGNÓSTICO RELATIVO A LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA CAMPUS XALAPA

LORENA HERNÁNDEZ TREJO, ROSA ISELA AGUILAR CASTILLO, CÉSAR AUGUSTO MEJÍA GRACIA

175

EQUIDAD DE GÉNERO EN ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA

ADRIANA MARGARITA GONZÁLEZ MÁRQUEZ¹, MARÍA DE LOS ÁNGELES CARDONA CORTÉS², TANIA
PAULETTE MORALES GUZMÁN³

RESUMEN

Distintas universidades de varios lugares del mundo están trabajando en la promoción de la equidad de género y en la contribución para visualizar la participación de las mujeres en las ciencias, la academia y la fuerza laboral. La Facultad de Administración, contribuyendo a los trabajos en pro de la equidad de género ha decidió hacer un diagnóstico en el Programa Educativo de Administración Turística, por las características predominantes de este Programa. El objetivo es realizar un diagnóstico de equidad de género en los estudiantes. Se aplicó un cuestionario tipo encuesta que cuenta con preguntas con respuestas de opción múltiple, preguntas con respuestas con escala de Likert y preguntas abiertas. Está conformado por 25 preguntas.

Palabras clave: equidad de género, Administración Turística, igualdad

INTRODUCCIÓN

ONU Mujeres (2013) menciona que la desigualdad de género es un fenómeno generalizado en el que las mujeres carecen de acceso a empleo decente y enfrentan diferencias salariales por motivo de género. En todo el mundo las mujeres y las niñas son privadas sistemáticamente de acceso a la educación y la atención de la salud, están subrepresentadas en la adopción de decisiones económicas y políticas y son víctimas de la violencia y discriminación.

En este sentido el Gobierno de México (2003) ha impulsado esfuerzos en desaparecer dicha desigualdad y define a la equidad de género como un “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

¹ Universidad Veracruzana adrigonzalez@uv.mx

² Universidad Veracruzana acardona@uv.mx

³ Universidad Veracruzana taniapmorales@outlook.es

tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación. Situación en la que todos 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 potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres”.

Atendiendo a estos esfuerzos, la Universidad Veracruzana (UV) cuenta con la Coordinación de la Unidad de Género, que es la dependencia responsable de transversalizar la perspectiva de género en la UV. Tiene como eje principal la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres estableciendo los mecanismos institucionales de equidad de género al interior de la comunidad universitaria (UV, 2016).

Por lo que en su Reglamento de Igualdad de Género define a la equidad de género como aquella herramienta metodológica que se utiliza para impulsar la igualdad real entre hombres y mujeres (Universidad Veracruzana, 2015).

OBJETIVO

Realizar un diagnóstico de equidad de género en el programa educativo de Administración Turística.

MÉTODO

Se encuestó a 108 estudiantes del Programa Educativo de Administración Turística de la Universidad Veracruzana en la región Veracruz. Se identifica que la edad promedio tanto en hombres como en mujeres es de 20 años. En el caso de las mujeres la edad mínima es de 18 años y la máxima de 28 y, en los hombres la edad mínima es de 17 años y la máxima de 26. El sexo predominante son las mujeres con el 66.39% (79).

La presente investigación es de tipo cuantitativo con un diseño de estudio descriptivo y transversal. En la cual se aplicó un cuestionario con preguntas de respuestas de opción múltiple, preguntas abiertas y de escala de Likert de 5 niveles: nunca, rara vez, algunas veces, frecuentemente, muy frecuentemente. El instrumento que se utilizó se tomó del Sistema de indicadores para la equidad de

género en instituciones de educación superior de Ana Buquet Corleto, Jennifer a. Cooper e Hilda Rodríguez Loredó (2010).

El cuestionario se aplicó a 108 alumnos del Programa Educativo de Administración Turística.

Se utilizó el programa de minitab para la elaboración del análisis estadístico, así como Excel.

RESULTADOS

En el caso del estado civil, el 98.73% (78) de las mujeres son solteras y el 1.27% (1) vive en unión libre. Los hombres presentan un comportamiento similar, ya que la mayoría de ellos 39 (97.5%) son solteros y únicamente 1 (2.5%) hombre vive en unión libre. Las otras opciones que se analizaron fueron: casado, separado, divorciado y viudo; sin embargo, en ambos sexos no se presentó ningún caso.

Con respecto a si los encuestados trabajan, se determinó que en el caso de las mujeres únicamente el 27.42% (17) labora, mientras que en el caso de los hombres el 32.5% (13). Tanto en hombres como en mujeres predominan los que no trabajan, siendo el 78.48% (62) y el 67.5% (27) respectivamente.

Los encuestados consideran que su trabajo dificulta el avance en sus estudios. Por lo que se puede observar que en el caso de las mujeres, el 52.94% estiman que trabajar si afecta su avance crediticio, mientras que el 47.06% no lo cree así. Por otra parte, el 61.54% (8) de los hombres piensan que el trabajar no es afecta sus estudios y el 38.46% (5) cree que sí.

Se le preguntó a los encuestados cuál era la razón por la cual habían decidido estudiar Administración Turística, presentándose 5 opciones: vocación, por sus padres, por sus profesores, por las oportunidades de empleo o porque es adecuado para mi sexo. De las cuales con mayor representatividad se encuentra el número 1 Vocación, que en este caso obtuvo un 65.82% (52) en el caso de las mujeres y un 65% (26) en los hombres. Otras opciones que las mujeres seleccionaron fueron por las oportunidades de empleo y por sus padres, con un 16.46% y 12.66% respectivamente. La opción de oportunidades de empleo fue la segunda más votada por los hombres con un 30% (12).

Respecto al planteamiento de si los encuestados consideran que existe discriminación por razones de género en el PE. La mayoría tanto de las mujeres (71, 87.83%) como de los hombres (31, 77.5%) no lo consideran. Sin embargo, el 10.13% (8) de las mujeres y el 22.5% (9) de los hombres creen que si existe discriminación.

Sólo dos mujeres dijeron haber sido excluidas de algún tipo de actividad por el sólo hecho de ser mujeres. Por otra parte, en el caso de los hombres, solamente uno hizo esa misma afirmación. En el caso de los motivos por los cuales fueron excluidos los tres estudiantes respondieron que en un trámite de beca.

Tabla 1. Comportamientos

Comportamiento	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	44.92%	29.66%	22.03%	2.54%	0.85%
Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	35.59%	38.14%	23.73%	2.54%	0.00%
Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	59.83%	29.06%	9.41%	0.85%	0.85%
Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	65.25%	25.42%	8.48%	0.85%	0.00%
Los estudiantes hombres defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes mujeres	31.62%	35.90%	24.79%	5.98%	1.71%
Los profesores (hombres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	11.97%	13.67%	16.24%	16.24%	41.88%
Las profesoras (mujeres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombre	10.17%	11.86%	13.56%	19.49%	44.92%

Fuente: Propia

Como se puede observar en los comportamientos, las frecuencias más elevadas en lo que se refiere a sí los profesores tanto hombres como mujeres hacen bromas que denigren a los estudiantes hombres como mujeres, los estudiantes consideran de manera general que nunca se presentan estos comportamientos. Sin embargo, en lo que respecta específicamente a que los profesores hacen bromas que denigran a los hombres, el 38.14% (45) consideran que este comportamiento se presenta rara vez. De estos 45 estudiantes, el 55.56% (25) son mujeres y el 44.44% (20) son hombres. Por lo que la apreciación de este comportamiento es más distinguida por mujeres que por hombres, aunque afecte más a los hombres.

Por otra parte, en lo que se refiere a si los estudiantes hombres defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes mujeres, el 35.90% (42) estiman que rara vez se presenta esta situación. En este caso, son las mujeres quienes consideran que los hombres rara vez defienden sus ideales o respuestas dentro del aula de clase, ya que el 59.52% (25) de los 42, respondieron rara vez y sólo 40.48% (17) de los hombres respondieron lo mismo. El 31.62% (37) considera que nunca se da este comportamiento, de los cuales, 75.68% (28) son mujeres y el 24.32% (9) son hombres.

Finalmente, con respecto a los últimos dos comportamientos, que se refieren a si los profesores tanto hombres como mujeres toman en serio las respuestas y sugerencias de las estudiantes mujeres tanto como las de los estudiantes varones, los estudiantes respondieron que muy frecuentemente se presentan ambos.

Tabla 2. Situaciones

Comportamiento	Sí	No
Presencia de carteles, calendario, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	0.00%	100%
Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	12.82%	87.18%
Miradas morbosas o gestos sugestivos que le molesten	17.95%	82.05%
Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	14.53%	85.47%
Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la Facultad	5.13%	94.87%
Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados	1.71%	98.29%
Amenzas que afecten negativamente su situación en la facultad si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	1.71%	98.29%
Roces, contacto físico no deseado	1.71%	98.29%
Presión verbal para tener relaciones sexuales	0.85%	99.15%
Obligación mediante amenazas y castigos a realizar actos sexuales que no le parecen	0.85%	99.15%
Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales	0.00%	100%

Fuente: Propia

De los resultados obtenidos resaltan las siguientes situaciones:

1. Piropos o comentarios no deseados a cerca de su apariencia, de los 119 estudiantes, el 12.82% (15) respondió que sí han sufrida alguna situación así, mientras que el 87.18% (102) dijo que no.
2. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le molesten, el 17.95% (21) respondieron que sí y el 82.05% (96) que no.
3. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa, el 14.53% (17) que sí y el 85.47% (100) que no.
4. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la Facultad, el 5.13% (6) respondieron que sí, mientras que el 94.87% (111) que no.

De los estudiantes que respondieron que si algunas de las situaciones descritas anteriormente, se les preguntó qué habían hecho ante esa situación, a lo que el 66.67% (22) respondieron que se lo platicaron a un amigo, el 33.33% respondió no haber hecho algo.

A los estudiantes que contestaron “nada”, se les preguntó porque no habían tomado alguna medida al respecto, a lo que siete respondieron no haberle dado importancia, una no quería ser considerada una persona conflictiva, uno pensó que podían tomar represalias contra su persona y uno dijo que no había testigos y creyó que era inútil hacer la denuncia.

Con respecto a cuáles obstáculos consideran los encuestados tienen las mujeres y que los hombres no tienen. Sobresale el hecho de que el 35.80% (29) de los que respondieron esta pregunta consideran que no existe obstáculo uno; el 20.99% (17) mencionan que un embarazo no deseado puede ser un obstáculo; el 7.40% (6) dicen que el machismo puede frenar a las mujeres y con un 3.70% (3) se encuentran dos obstáculos: el hecho de ser madre soltera y el deber de cuidar a los hijos.

Por otra parte, los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres, se resumen básicamente en tener que dejar de estudiar para trabajar y tener hijos, ésta última que se convierte en una de las principales causas por las cuales los estudiantes hombres deben dejar sus estudios para poder trabajar.

CONCLUSIONES

Con base a la información obtenida en los resultados, se puede decir que no existe equidad de género en el Programa Educativo de Administración Turística.

Si bien es cierto que ninguna de las acciones detectadas son reconocidas y abaladas oficialmente, no existe un programa de equidad de género que logre eliminar la discriminación por completo, se reconoce por la comunidad enormes avances al respecto en las universidades, sin embargo aún falta mucho por hacer, los resultados de las encuestas, muestran que un porcentaje aún muy elevado afirma la falta de equidad de género, principalmente en el sector femenino y de preferencias sexuales diferentes.

Es necesario que las universidades y en particular la Universidad Veracruzana cuenten con un programa de atención a la desigualdad de género, estructurado como proceso y que contenga procedimientos específicos que le permitan:

1. Concientizar a la comunidad universitaria en todos sus niveles, no solo los alumnos, también los maestros, incluir a los trabajadores manuales y a las empresas subcontratadas principalmente a las de seguridad y vigilancia, en este sentido deberá de existir una campaña de prevención.
2. Detectar los casos de desigualdad de género, que se den, en el entendido de que el principio tendría que ser que no exista ni uno solo, en este sentido debe de detectarse a tiempo con sistemas de alarma, denuncia, monitoreo y todo aquello que permita no dejar pasar de manera desapercibida cualquier acción de desigualdad de género.
3. Atender todo el caso que surjan, con procedimientos ágiles y eficientes, que facilite la denuncia, la comprobación, la atención y garantice la integridad del denunciante y si es necesaria la ayuda legal y psicológica.
4. Evaluar el mismo programa, con indicadores que permitan medir la su eficacia, dándole seguimiento a todos los casos detectados y atendidos, con informes a la comunidad, y una retroalimentación que mejore de manera continua las actividades del programa.

Finalmente, con la investigación también se logró que los alumnos expresaran sus incomodidades respecto al tema, ya que no se les había hecho algún cuestionario o tratado este tema, así ellos pudieron expresar de forma escrita en el cuestionario y también oral a la hora de estar aplicándoles la encuesta.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Buquet, A., Cooper, J. y Rodríguez, H. (2010). Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior. UNAM, México.
- Gobierno de México (2003). Equidad de Género y Derechos Humanos. Consultado en <https://www.gob.mx/conamer/acciones-y-programas/equidad-de-genero?state=published> el 28 de octubre de 2019.
- Naciones Unidas (2013). ONU-Mujeres: Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Consultado en <https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/07/onu-mujeres-entidad-de-las-naciones-unidas-para-la-igualdad-de-genero-y-el-empoderamiento-de-las-mujeres/> el 28 de octubre de 2019.
- Universidad Veracruzana (2015). Reglamento de Igualdad de Género. Consultado en <https://www.uv.mx/legislacion/files/2015/12/Reglamento-para-la-Igualdad-de-Genero.pdf> el 28 de octubre de 2019.
- Universidad Veracruzana (2016). Coordinación de Unidad de Género. Consultado en <https://www.uv.mx/uge/oficina-de-la-unidad-de-genero/> el 18 de septiembre de 2016.

ANEXOS

Cuestionario



UNIVERSIDAD VERACRUZANA
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
VERACRUZ

EQUIDAD DE GÉNERO

Folio _____
Fecha _____

Instrucciones: responder cada uno de los planteamientos que se le presentan. No escribir el nombre del (a) entrevistado sobre este cuestionario

DATOS GENERALES

1.- Sexo: ☐ Mujer ☐ Hombre

2.- Edad: _____

3.- Estado civil: ☐ Soltero ☐ Casado
☐ Unión libre ☐ Separado
☐ Divorciado ☐ Viudo

4.- Nivel de estudios que está cursando actualmente:
☐ Licenciatura
☐ Especialidad
☐ Maestría

5.- Nombre de la carrera/especialidad/maestría: _____

6.- ¿Qué promedio tiene? _____

7.- ¿Cuenta con beca? ☐ Sí ☐ No (Pase a la pregunta 9)

8.- ¿De qué tipo? ☐ Fundación UV
☐ Escolar
☐ Asociación de ex alumnos
☐ Manutención
☐ Otra (Especifique) _____

9.- ¿Trabaja? ☐ Sí ☐ No (Pase a la pregunta 11)

10.- ¿Considera que tu trabajo dificulta el avance de tus estudios?
☐ Sí ☐ No

11.- ¿Tiene hijos (as)? ☐ Sí ☐ No (Pase a la pregunta 13)

12.- ¿Cuántos hijos (as) tiene? _____

13.- Desde que entro a la Facultad, ¿sus estudios han sido afectados por cuidar y/o responsabilizarse de:

a).- Hijos ☐ Sí ☐ No

b).- Otros niños que no sean propios ☐ Sí ☐ No

c).- Personas adultas mayores ☐ Sí ☐ No

d).- Personas enfermas ☐ Sí ☐ No

e).- Personas con capacidades diferentes ☐ Sí ☐ No

f).- Otras personas ☐ Sí ☐ No

20.- ¿Ha vivido alguna de las siguientes situaciones en la escuela? En la sección acerca de quién fue debe anotar si fue un estudiante, maestro, trabajador o personal directivo. No anote el nombre de la persona, únicamente su puesto.

	Sí	No	¿Quién fue?
Presencia de carteles, calendario, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden			
Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia			
Miradas morbosas o gestos sugestivos que le molesten			
Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa			
Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la Facultad			
Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados			
Amenazas que afecten negativamente su situación en la facultad si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales			
Cambio de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales			
Rozos, contacto físico no deseado			
Presión verbal para tener relaciones sexuales			
Obligación mediante amenazas y castigos a realizar actos sexuales que no le parecen			
Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales			

22.- Si contestó "Sí" en alguna de las opciones de la pregunta anterior, ¿qué hizo?

a).- Le platicó a un(a) amigo(a)/familiar _____

b).- Pedió una asesoría con un(a) profesor(a) _____

c).- Solicitó una asesoría en la Facultad, ¿a qué instancia? _____

d).- Contrató a un abogado _____

e).- Presentó una queja a las autoridades de la Facultad _____

f).- Otras acciones, especifique _____

g).- Nada _____

14.- ¿Por qué eligió la carrera que estudia?

a).- Por vocación _____

b).- Por mis padres _____

c).- Por mis profesores _____

d).- Por las oportunidades de empleo _____

e).- Porque es adecuada para mi sexo _____

15.- ¿Considera que existe discriminación por razones de género en esta Facultad?

☐ Sí ☐ No

16.- ¿Ha participado o participa en alguna instancia de decisión u organización estudiantil?

☐ Sí, ¿cuál? _____ ☐ No

17.- ¿Alguna vez te han excluido de alguna actividad, premio o beca por ser mujer o por ser hombre?

☐ Sí ☐ No (Pase a la pregunta 19)

18.- ¿De qué te excluyeron?

19.- ¿Con cuánta frecuencia escucha o presencia cada uno de los siguientes comportamientos en tu salón de clase o en la Facultad?

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres					
Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres					
Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres					
Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres					
Los estudiantes hombres defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes					
Los profesores (hombres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres					
Las profesoras (mujeres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombre					

23.- Si contestó "nada" en la pregunta anterior, ¿por qué no tomó alguna medida al respecto?

Marca todas las que correspondan

a).- No le dio importancia _____

b).- No sabía que hacer _____

c).- No quería que lo consideraran una persona conflictiva _____

d).- Pensó que las autoridades no iban hacer nada _____

e).- Pensó que podrían tomar represalias contra su persona _____

f).- Tuvó miedo de la posible reacción del (a) agresor (a) o agresores _____

g).- Temía dañar su reputación _____

h).- No había testigos y creyó que era inútil hacer la denuncia _____

i).- Otro, especifique _____

24.- ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para avanzar en sus estudios?

25.- ¿Cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y que no tienen las mujeres para avanzar en sus estudios?

Gracias por su participación.

LA EQUIDAD DE GÉNERO COMO DERECHO HUMANO: ASIGNACIÓN PENDIENTE CASO FESAPAU

MARÍA DE LOURDES CASTELLANOS VILLALOBOS¹, ERNESTO LEVET GOROZPE², REBECA CASTELLANOS VILLALOBOS³

RESUMEN

La Declaración de la Organización Internacional de Trabajo sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998 (OIT s.f.), refrendó el compromiso universal de respeto y realización de sus principios, destacándose la libertad sindical y eliminación de la discriminación, entre otras.

México reformó la Ley Federal del Trabajo, a fin de renovar el sindicalismo, la justicia laboral, pero sobre todo, garantizar los derechos humanos y la equidad de género, combatiendo la violencia, discriminación, acoso sexual y hostigamiento en contra de las mujeres, por lo que el sindicato de docentes de la UV debe ajustar su normativa contractual y estatutaria.

PALABRAS CLAVES: Equidad de Género, Derechos Humanos, Sindicato, LFT.

“Si la mujer tiene derecho a subir a la horca, entonces también debe tener derecho a subir a la tribuna...”

Olympe de Gouges (1748 – 1794)

INTRODUCCION

Teóricamente los conceptos de paridad, equidad e igualdad son términos y principios estrechamente relacionados, en el caso de la equidad se introduce en el principio ético o de justicia que es la igualdad. Por su parte la paridad se entiende como cualidad de par o igual que es entendible como sinónimo de igualdad. Es así

¹ Universidad Veracruzana locastellanos@uv.mx

² Universidad Veracruzana elevet@uv.mx

³ Universidad Veracruzana

que dichos términos nos obliga a plantearnos objetivos que debemos considerar para seguir avanzando hacia una sociedad cada vez más justa.

Con base en lo anterior debemos establecer la definición de dichos conceptos. La palabra equidad proviene del latín *aequitas* que significa “originariamente igualdad de ánimo” (Diccionario RAE s.f.), y de *aequus* cuya acepción etimológica es “igual” (Diccionario OnLine Glosbe s.f.), por su parte el concepto de género proviene del latín *genus*, *generis*, que se traduce como “linaje, nacimiento, clase o tipo natural de algo” (Diccionario Definición.De s.f.), y aun cuando este término tiene un sinnúmero de significaciones, en el caso que nos atañe se refiere al género como aquel que está vinculado al hombre y a la mujer como seres humanos, a los valores y conductas que se atribuyen de acuerdo al sexo sin que deba confundirse con su sexualidad.

Sin embargo una sociedad que aplique la igualdad de manera absoluta será una sociedad injusta, ya que no tiene en cuenta las diferencias existentes entre personas y grupos. Y, al mismo tiempo, una sociedad donde las personas no se reconocen como iguales, tampoco podrá ser justa, al respecto Amelia Valcárcel establece que la igualdad es ética y la equidad es política.

Por lo que al hablar de la igualdad de género, nos referimos a un principio jurídico universal, ampliamente reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, como la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)” o en Conferencias mundiales (Nairobi 1985; Beijing 1995), además de ser un principio fundamental del Derecho Comunitario en la Unión Europea y un principio constitucional en nuestro país. Es menester recordar que a partir de junio de 2011 los derechos humanos en nuestro país se encuentran reconocidos constitucionalmente y que dentro del artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo se menciona:

“El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.” (DOF 2019)

El concepto de igualdad de género parte de idea de que los varones y las mujeres somos iguales en derechos y oportunidades, es decir, el principio de igualdad es una meta a conseguir y dentro de la LFT en su artículo 164 se plasma.

De ahí que la problemática que se presenta actualmente parte del hecho real de que las mujeres no tenemos las mismas oportunidades, ya que éstas dependen del contexto social, económico, étnico, político y cultural de en el que nos encontremos y desarrollemos, lo cual propicia la discriminación y por ende la falta de equidad.

Por lo tanto podemos entender a la equidad de género como la figura mediante la cual se defiende la igualdad del hombre y la mujer en el control y uso de los bienes y servicios de la sociedad, lo que implica que ambos sexos deben tener el poder para tomar de decisiones, ello supone la búsqueda de abolir la discriminación entre ellos y que no se privilegie al hombre (en casos excepcionales a la mujer) en ningún aspecto de la vida, tal y como sucede (de manera frecuente) en la mayoría de las sociedades de occidentes.

DESARROLLO

Como hemos establecido la equidad de género es un principio mediante el cual se busca la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres consistente en estandarizar las oportunidades para repartirlas de manera justa entre ambos géneros. A lo largo de su historia nuestro país ha luchado por lograr un balance entre dichos derechos, pero a pesar del trabajo arduo de los estudiosos del derecho esto aún no ha sido aún posible, ya que, en México, aún existen la violación a las garantías de igualdad y de no discriminación dentro de nuestras leyes debido a la falta de una legislación adecuada, siendo la mujer la más vulnerable en este rubro. Es así que el 11 de abril de 2019 la Cámara de Diputados aprobó en lo general y en lo particular, el dictamen que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de

las leyes Federal del Trabajo, Orgánica del Poder Judicial de la Federación, Federal de la Defensoría Pública, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y del Instituto Mexicano del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva.

Dicho documento fue avalado en lo general con 417 votos a favor, 29 abstenciones y 1 en contra, estableciendo que “el trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta; además, debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. También refiere que es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia” (Congreso Federal 2019).

Y con ello se señala que mujeres y hombres tendrán igualdad de derechos y obligaciones, estableciéndose esta garantía de forma específica en función de la protección de las personas con responsabilidades familiares, asegurando que al interior de cualquier sindicato serán tratados bajo la premisa de igualdad de trato y oportunidades, esto para estar en sintonía con lo señalado en el artículo 1° de nuestra Constitución que impone el respecto al principio pro persona.

La reforma de la LFT entró en vigor el 2 de mayo de este año y de acuerdo con el dictamen de aprobación y en el artículo 358 fracción II de dicha ley, se señala:

“...En materia sindical, el dictamen refiere que los integrantes de sindicatos, federaciones y confederaciones tienen los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas e implica que no pueden ser obligados a formar parte de algún sindicato, federación o confederación.

Subraya que los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los integrantes, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género.” (Congreso Federal 2019)

Adicionalmente el dictamen de los diputados consagra como obligación del patrón la implementación de un protocolo, en acuerdo con los trabajadores, que prevenga la discriminación por razones de género –numeral 132 fracción XXXI de la LFT- y atención de casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual a las trabajadoras. Esta reforma busca dignificar a las mujeres, obligando a patrones y sindicatos a

transitar y acabar con la corrupción, especialmente en la asignación vía consejo técnico de experiencias educativas y plaza de tiempo completo que no son sometidas a concurso, situación que violenta el principio de equidad e igualdad de condiciones entre los agremiados de este sindicato.

Dicho lo anterior, debemos remontarnos al origen y constitución de nuestra asociación sindical, nacida el 22 de febrero de 1976, fecha en la que se reunieron en la otrora aula magna de la facultad de ingeniería de la ciudad y puerto de Veracruz, 53 catedráticos de las 5 regiones de la UV (Veracruzana s.f.) –, de los cuales 8 eran mujeres, es decir el equivalente al 1.5% de representación femenina, dicha reunión tuvo con la finalidad crear un organismo único de representación sindical, ya que en ese momento histórico se contaba con sindicatos por entidad académicas y regionales.

Los académicos en cuestión, representaban al Sindicato del Personal Académico de la Universidad Veracruzana –SPAUV- de la región Xalapa, por la región Veracruz se encontraban el Sindicato de Veracruz, de la región Orizaba estaba la Confederación Regional de Asociaciones del Personal Académico y Técnicos de la Universidad Veracruzana –CRASPATUV- y el Sindicato de Maestros del Norte de Veracruz –SIMUN- de Poza Rica. En el caso de la región Coatzacoalcos no inició a la par de las otras entidades, debido a que sus actividades dieron inicio hasta el año de 1975 (FESAPAUUV s.f.). Uno de los objetivos era la representación democrática y defensa legal de los derechos laborales y el señalamiento de deberes de todos docentes al servicio de esta casa de estudios, el cual fue reconocido por las autoridades del trabajo, bajo el nombre de FESAPAUUV.

Dicha asamblea, se efectuó al tenor del siguiente orden del día:

1. Lectura del acta anterior (efectuado del 13 del mes en comento en el edificio de la Unión de Estibadores);
2. Definición de los puestos del comité Ejecutivo;
3. Definición del nombre del Organismo;
4. Elección del Comité Ejecutivo;
5. Nombramiento de una comisión para la elaboración del Anteproyecto de los estatutos; y

6. Asuntos Generales” (Veracruzana s.f.)

En esta acta quedó establecido que la Asamblea Estatal sería el órgano supremo y que su comité ejecutivo estaría integrado por 2 representantes de cada región con las siguientes Secretarías o Carteras: Secretaría General, Secretaría de Organización, Secretaría de Trabajo y Conflictos, Secretaría de Finanzas, Secretaría del Interior y Previsión Social, Secretaría del Exterior, Secretaría de Acción Política y Capacitación Sindical, Secretaría de Actas y Acuerdos, Secretaría de Prensa y Propaganda y Secretaría de Mejoramiento Profesional y Académico (FESAPAUUV s.f.)

En ese primer comité solo 2 mujeres formaron parte del mismo, una como responsable de la Secretaría de Actas y Acuerdos y la otra estaba a cargo de la Secretaría de Prensa y Propaganda; en la actualidad el comité sigue estando conformado por 8 hombres y 2 mujeres cuyas carteras que tiene a su cargo son: Secretaria del Interior y previsión social y la Secretaría de Prensa y Propaganda; es decir, en 43 años no ha habido un incremento de la representación femenina al interior de nuestro sindicato.

Situaciones como esas son las que pretende modificar la reforma laboral, de ahí su importancia y la imperiosa necesidad que tiene nuestro sindicato de modificar su paradigma normativo, por medio de la adecuación de su estatuto interno a fin de implementar las políticas públicas aprobados recientemente y que permitan el debido cumplimiento del mandato jurídico –tanto constitucional como internacional, en materia de derechos humanos y de equidad de género.

En el texto actual de norma laboral y tomando en cuenta lo establecido en el vigésimo tercer transitorio de la misma, los sindicatos tiene el deber de adecuar sus estatutos en relación a las disposiciones previstas en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que la elección de las directivas sindicales se efectuará mediante el voto personal libre, directo y secreto de los trabajadores, debiéndose respetar para la integración de las mismas la representación proporcional en razón de género (artículos 136 bis y 371 fracción IX bis); teniendo el plazo de doscientos cuarenta días a partir de la entrada en vigor del decreto de dicha norma para tal actualización, que se traduce en 8 meses aproximadamente.

Por su parte el décimo tercer transitorio de la citada ley señala la implementación y capacitación en protección de derechos humanos, por lo que todas las autoridades en sus ámbitos de competencia deberán incorporar en sus programas de formación y capacitación, metodologías y contenidos para brindar atención y asesoría en dicho rubro. Dentro del mundo del trabajo se debe garantizar, no solo un salario y prestaciones que permitan el acceso al bienestar, tal y como lo establece la Constitución, sino además se debe contar con un acceso igualitario entre hombres y mujeres, a fin de lograr la equidad de género.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La situación que se vive en México en el ámbito laboral, impone la insoslayable tarea de planear e implementar políticas públicas de corto, mediano y largo plazo en favor de las mujeres, las cuales deben estar dirigidas a combatir de raíz las causas históricas y estructurales que les han impedido y obstaculizado su desarrollo personal, profesional y económico, ello garantizará el cumplimiento de las prerrogativas señaladas en nuestro derecho doméstico y los pactos internacionales que hemos suscrito.

Sólo con el pleno cumplimiento de dichos compromisos jurídicos será posible alcanzar las potencialidades que como Nación tenemos y se logrará el crecimiento y el bienestar al que aspiramos, por lo tanto es necesario considerar que en nuestro país, así como en el resto de América Latina la falta de igualdad, la violencia, el acoso sexual, el hostigamiento laboral, la discriminación y por ende la falta de equidad de género, vulneran el principio de progresividad de los derechos humanos en el ámbito laboral.

Debemos reconocer que pleno siglo XXI las mujeres aún tienen demasiados obstáculos para acceder a puestos laborales de alta dirección o de poder, sin embargo es en este punto podemos señalar que en relación al respeto a sus derechos avanzamos a paso lento, quizá demasiado lento, pero seguro, para el logro una verdadera equidad de género. De esta manera, la Nación Mexicana hace tangible sus compromisos asumidos al ratificar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Pero para lograr una verdadera equidad de género se hace indispensable resolver las desigualdades y discriminaciones que encuentran tanto mujeres como hombres, se debe tratar de crear políticas públicas y programas que combatan este fenómeno. Dicho lo anterior, ¿de qué manera podemos lograr la igualdad de la mujer respecto del hombre y tratar de combatir la inequidad en el ámbito del trabajo?, sin tratar de imponer un criterio, consideramos que se deben instrumentar una serie de medidas, que permitan, entre otras cosas:

- Garantizar el cumplimiento de los derechos de la mujer trabajadora y su acceso con equidad a la representación sindical.
- Reformar los estatutos internos de esta agrupación sindical
- Generar programas de formación y profesionalización para hombres y mujeres en materia de derechos humanos y equidad de género.
- Capacitar y adiestrar a todas las mujeres respecto de la violencia, acoso y hostigamiento para su adecuada denuncia.
- Evitar las malas prácticas que se ejercen y cosifican la dignidad humana de las agremiadas, y combatir los roles estereotipados de la mujer que la discriminan para participar en actividades de representación sindical.
- Favorecer un clima de cordialidad y respeto a fin de propiciar entre sindicato y universidad un acuerdo para desterrar la inequidad en el trabajo y la vulneración de derechos humanos y laborales.
- Respetar el debido proceso y el principio de equidad respecto de la asignación de experiencias educativas y plazas de tiempo completo.
- Exigir el debido cumplimiento de las leyes laborales para evitar la discriminación por estado civil, sexo, edad y gravidez, a fin de evitar la segregación en función del género
- Desarrollar estadísticas para conocer el comportamiento de los casos de violación a los derechos humanos de catedráticos.

Debemos establecer que esta situación de equidad tendrá que alcanzarse sin descuidar las características biológicas propias de cada género. Tratándose de las mujeres, por ejemplo, tienen derecho un permiso por maternidad de mayor duración, mientras que la licencia por paternidad es menor, lo anterior genera una

“discriminación positiva” (Urteaga 2009) entre ambos sexos; otro ejemplo lo tenemos cuando las mujeres deciden si se practican un aborto o llevan el embarazo a término, aunque el padre no esté de acuerdo. Además, las mujeres pueden optar por la inseminación artificial para tener hijos, pero los hombres, por lo general, quedan excluidos de la posibilidad de alquilar un útero.

PROPUESTA

1) Creación de una nueva cartera o secretaria en materia de derechos humanos y equidad de género, la cual será rotatoria entre las 5 regiones. La persona responsable deberá estar capacitada en materia de derechos humanos y equidad de género con documento oficial –título y cédula- expedido por institución educativa pública o privada que brinde ese tipo de educación; preferentemente perteneciente al área de humanidades. Durará en el cargo 3 años, pudiendo ser re-electo un periodo más y al término de su gestión pasará a otra región. Para la elección de responsable de dicha cartera el comité regional propondrá una terna para que sea electo en su asamblea ordinaria, misma que se efectuará en los términos que señale el estatuto interno del FESAPAUV.

2) Creación de un consejo en materia de DDHH y equidad de género que coadyuvará en las funciones del Secretario General y de la secretaria de trabajo y conflictos, así como en la de acción política y capacitación y a del Interior y previsión social. Dicho consejo se compondrá con 5 catedráticos -1 por región-, durarán en el cargo 3 años, pudiendo ser re-electos por un periodo más. La asamblea regional nombrar a partir de una terna la persona que se integrará a dicho cuerpo consultivo. Las personas electas deberán estar capacitadas en materia de derechos humanos y equidad de género con documento oficial –título y cédula- expedido por institución educativa pública o privada que brinde ese tipo de educación; preferentemente perteneciente al área de humanidades.

Es importante reconocer que los derechos de las mujeres y de los hombres son derechos humanos, que de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Desafortunadamente muchas de las desigualdades que prevalecen entre mujeres y hombres se asocian a la histórica división del trabajo.

Por lo tanto el empoderamiento de mujeres y hombres se convierte en un instrumento indispensable para promover el desarrollo humano a escala nacional, a fin de reducir la pobreza y mejorar las perspectivas para las futuras generaciones, así como generar la autonomía económica que permite la toma de decisiones y propicia la participación política y el pleno acceso al goce de los derechos humanos y la equidad de género.

Resulta indispensable construir desde los procesos educativos y de capacitación las condiciones que propicien la inserción de las mujeres en puestos de poder y representación sindical, así como proveer las políticas necesarias para incrementar su liderazgo. Conforme se logren condiciones de igualdad y equidad en el trabajo, será posible construir un cambio cultural para lograr una distribución más equitativa del trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Congreso Federal. Camara de Diputados. 2019.
<http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2019/Abril/11/1440-Aprueba-Camara-de-Diputados-reformas-en-materia-laboral>
 (último acceso: 15 de septiembre de 2019).
- Diccionario Definición.De. Definición.De. s.f. <https://definicion.de/genero/> (último acceso: 13 de septiembre de 2019).
- Diccionario OnLine Glosbe. Glosbe Diccionario Multilingüe. s.f.
<https://es.glosbe.com/la/es/aequus> (último acceso: 13 de septiembre de 2019).
- Diccionario RAE. Real Academia Española. s.f.
<https://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=equidad> (último acceso: 13 de septiembre de 2019).
- DOF. Diario Oficial de la Federación. 01 de mayo de 2019.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01%2F05%2F2019 (último acceso: 15 de Septiembre de 2019).
- FESAPAUV. Comité Estatal FESAPAUV. s.f. <https://fesapauv-estatal.org/quienes-somos/> (último acceso: 15 de Septiembre de 2019).
- . «FESAPAUV XALAPA.» s.f.
http://www.fesapauvxalapa.org/archivos/estatuto_interno_fesapauv.pdf
 (último acceso: 11 de septiembre de 2019).
- OIT. Organización Internacional del Trabajo. s.f.
<https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm> (último acceso: 10 de septiembre de 2019).
- Urteaga, Eguzki. «Las Políticas de Discriminación Positiva.» *Revista de Estudios Políticos*, octubre 2009: 181-213.
- Veracruzana, Universidad. «<https://colaboracion.uv.mx/>.» s.f.
<https://colaboracion.uv.mx/informacionpublica/contabilidad/XVI-Las-condiciones-generales-de-trabajo/Acta-Constitutiva/Acta-Constitutiva-FESAPAUV.pdf> (último acceso: 13 de Septiembre de 2019).

CONDICIONES LABORALES DE MUJERES TRABAJADORAS CON HIJOS EN PRIMERA INFANCIA

ARIELA AGUIRRE LÓPEZ¹, YOLANDA RAMÍREZ VÁZQUEZ²

RESUMEN

Actualmente en nuestro país son muchos los obstáculos que se deben enfrentar para lograr equilibrar la maternidad con la vida laboral, siendo este uno de los motivos por los que cada vez más mujeres deciden retrasar su maternidad, o bien renunciar a la posibilidad de ser madres para poder dedicarse al ámbito profesional. Este trabajo es parte de una investigación en desarrollo que pretende aportar en la generación del conocimiento y, a través de propuestas, a las políticas en la materia, para contribuir a que las madres continúen desarrollando su vida profesional. Se presenta, a manera de reflexión, las condiciones laborales hacia el género femenino y sus implicaciones en la crianza de los hijos en primera infancia. Lo anterior, debido a que se está frente a un cambio de época en torno a los roles de género al interior de la familia, que exige que tanto el varón como la mujer trabajen para el sustento del hogar. Se aborda también el alcance que tiene este tema en las organizaciones tomando en consideración que estos factores repercuten en sus finanzas y finalmente, en el ambiente organizacional que se crea como consecuencia de una posible rotación de personal.

Palabras clave: Madres trabajadoras, maternidad, calidad de vida

ABSTRACT

Nowadays, women have to face so many obstacles in order to achieve a balance between maternity and professional life in our country, that's why they decide to delay or quit to their maternity plans so they can dedicate sufficient time to their work. This paper is part of an ongoing investigation, which intends to contribute in the generation of knowledge and, through proposals of possible changes to public

¹ Universidad Veracruzana. aguilo10@hotmail.com

² Universidad Veracruzana. yramv@hotmail.com

policies contribute to a better environment, where mothers can continue developing their professional careers.

In a sense of reflection, this article presents the working conditions of female gender and the implications these have in the raising of children at early stages. The above, due to a change of era in the roles or tasks each gender has in the family, where male and female have to work for the household support. The scope of this issue in organizations is also addressed, given the repercussion this factors have in the financials of the company and moreover, in the organizational environment because of the staff turnover.

Keywords: Working moms, life's quality, maternity

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, es un apartado que forma parte de un proyecto de investigación, y que tiene como finalidad lograr contribuir, a través de la generación del conocimiento, a que las mujeres al convertirse en madres logren continuar desarrollando su vida profesional.

Éste abordaje teórico contextual se desarrolla a manera de reflexión, con el objetivo de analizar los cambios económicos, sociales y culturales actuales en comparación con décadas anteriores. Así como la evolución del género femenino, y como su papel ha logrado permear de forma significativa en la vida laboral.

Se afronta también, la trascendencia que tiene este tema en las organizaciones, y el impacto adyacente y negativo que les genera, esto, al crearse una serie de factores los cuales repercuten principalmente en sus finanzas y finalmente, en el ambiente organizacional que se crea como consecuencia de una posible rotación de personal.

Para comenzar, se afronta la maternidad desde la óptica biológica y los cambios que el género femenino ha experimentado a través de los años.

Posteriormente se aborda el tema sobre la inclusión de la mujer en la vida laboral, haciendo un análisis a través de la Legislación Mexicana respecto a las condiciones laborales actuales en México, destacando los derechos de las mujeres trabajadoras.

Y por último, se realiza un planteamiento del panorama actual que viven las madres trabajadoras.

Maternidad y vida laboral

Cada vez son más las generaciones que cuentan con mujeres mejor preparadas en el ámbito académico, especialmente en las sociedades modernas y países desarrollados, es por esto, que su presencia ha logrado permear de forma significativa en la vida laboral, por lo que su presencia tanto en empresas públicas como privadas, así como en puestos políticos y directivos se ha incrementado de forma significativa. Sin embargo, éste no ha sido el único cambio que el género femenino ha experimentado en las últimas décadas.

La maternidad, la cual se concibe como un hecho biológico propio de este género y como parte de la misma naturaleza, tiene como fin único perpetuar la especie humana, también ha sufrido cambios contundentes.

“La maternidad ha sido entendida como un elemento fundamental en la esencia femenina, lo cual ha provocado que se relacione la palabra mujer con el hecho de ser madre. Sin embargo, desde una posición feminista, esta postura ha sido debatida, ya que se considera inexistente la relación mencionada anteriormente, pues esta se entiende como una representación cultural” (Marrades, 2002, pág. S/P).

Desde tiempos inmemorables la maternidad se ha vivido en comunidad como seres sociales que somos, siendo las mujeres de mayor edad y experiencia las encargadas de transmitir los conocimientos para el correcto cuidado y crianza de los hijos.

Durante muchos años se concibió un modelo de familia estructural, donde estas eran numerosas debido a que las mujeres comenzaban a procrear a temprana edad y en el cual el rol de la mujer era estar encargada de la crianza de los hijos y las labores domésticas, y el varón por su parte denominado jefe de familia era el encargado de proveer el sustento para la familia.

Estamos ante un cambio de época, en donde la vivencia de la maternidad dista mucho a la forma en como antiguamente la concebía la sociedad, y este fenómeno

es sin duda producto de los cambios económicos, sociales y culturales que los seres humanos han venido experimentado.

Condiciones laborales en México

Se consideran para efecto del presente trabajo como condiciones laborales, al conjunto de beneficios que establecen la base sobre la cual se sustentan las relaciones laborales, siendo la ley la encargada de prohibir condiciones inferiores a las que establece.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos también llamada Carta Magna, es la Ley Suprema del sistema jurídico mexicano, por lo que es considerada la máxima Ley. A través de ella se rige la vida económica, social y política del país, ya que se encarga de pronunciar y reconocer los derechos de los mexicanos.

“La legislación mexicana garantiza condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil” (Gob, 2019, pág. S/P)

Es en el artículo 123, donde se establece la protección a los empleados a través de los derechos de los trabajadores. “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.” (Constitución mexicana, 2019, pág. S/P)

De forma inmediata inferior en orden jerárquico, se encuentra la Ley Federal del Trabajo, misma que es considerada como la máxima Ley del Derecho Laboral, la cual se encarga de regular las relaciones obrero patronales y las garantías individuales de los trabajadores.

“Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios

compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.” (Ley Federal del trabajo, 2019, pág. S/P)

Las condiciones que la Ley reconoce como las mínimas obligatorias de otorgar por parte del patrón a todos sus trabajadores sin hacer distinción o discriminación por motivos de género, raza o religión se muestran en la ilustración 1.

Ilustración 1. Condiciones básicas que la Ley establece en México

La Jornada laboral	Licencia por paternidad
Días de descanso	Licencia por adopción
Vacaciones y prima vacacional	Periodo de lactancia
Salario	Prima de antigüedad
Aguinaldo	Utilidades
Prima dominical	Día de descanso semanal
Licencia por maternidad	

Fuente: Ley Federal del Trabajo. 2019

Condiciones laborales de las mujeres en México

La participación de las mujeres en el ámbito profesional cada día es mayor. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2019), 19.9 millones de mujeres trabajan en una actividad remunerada, de las cuales 14.7 millones son madres, lo que representa a un 73.86% de la población de mujeres empleadas en México.

Derivado de lo anterior, resulta imperante destacar los derechos con los que cuentan y el respaldo que a través de la Ley Federal del Trabajo se les brinda, ya que es la encargada de velar por la salud física y mental de la madre y su hijo, amparando el periodo de maternidad.

Según el Artículo 170 de La Ley Federal del trabajo (Ley Federal del Trabajo, 2019), las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

Durante el período del embarazo se debe cuidar la salud de la madre, evitando la realización de trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud.

La maternidad por su naturaleza forma parte del ciclo de vida del ser humano. De ahí radica la importancia del cuidado y la protección que la mujer debe recibir durante la etapa de gestación. “Se sabe que en México solo el 10 al 32% de las

mujeres que son trabajadoras tienen algún tipo de protección en su situación de maternidad.” (Abogacia.mx, 2018, pág. S/P).

Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado.

Según datos de United Nations International Children’s Emergency Fund, (UNICEF, 2018), que es una organización internacional encargada de promover la defensa y cumplimiento de los derechos de los niños, en México 3 de cada 10 bebés son alimentados con leche materna durante los primeros meses de vida.

Actualmente en conjunto con el gobierno de México, se encargan de fomentar una cultura de lactancia en los centros de trabajo, promoviendo la implementación de salas de lactancia dentro de ellos.

“Cuando una madre se reincorpora a su empleo porque concluye su licencia de maternidad, encuentra dificultades para continuar amamantando a sus hijos. Amamantar es importante ya que trae diversos beneficios para los bebés tanto en lactancia directa (del pecho de la madre) como en lactancia diferida (leche materna

extraída), por ejemplo: alimentación nutricionalmente balanceada y protección contra enfermedades e infecciones comunes en la infancia” (UNICEF, 2018, pág. 3)

Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Es importante mencionar, que las prestaciones pre y post natales que por Ley tienen derecho las mujeres son subsidiadas de manera tripartita: Una parte el patrón, la otra parte el estado y por último la trabajadora, a través de un porcentaje que se descuenta de su sueldo.

Por último, la Ley Federal del Trabajo indica que las madres tienen derecho al servicio de guardería infantil para sus hijos desde 43 días de nacidos y hasta que cumplan 4 años de edad.

A través del Instituto Mexicano del Seguro Social se brinda este servicio, donde cuidarán y brindarán alimentación a los hijos de las madres trabajadoras, de igual forma, supervisarán la salud de los infantes.

Si bien la Ley establece estas condiciones, es relevante puntualizar, tal como lo menciona el decano de la Escuela de Ciencias Sociales y Gobierno, Región ciudad de México, Tecnológico de Monterrey Gustavo Merino Juárez (Merino Juárez, 2019), que las guarderías del IMSS e ISSSTE resultan insuficientes al igual que las del DIF y otras instituciones públicas que ofrecen este servicio, tampoco logran cubrir la necesidad de demanda.

Las madres trabajadoras y su entorno en la actualidad

Analizar el marco social y cultural de las madres trabajadoras con hijos en primera infancia en nuestro país, requiere mirar profundamente de la manera y la forma del entorno en el que se desarrollan estas dinámicas.

“Históricamente en México las mujeres han tenido restringidos sus derechos porque socialmente es convencionalmente más productivo, económicamente hablando,

que el reconocimiento del desarrollo caiga en manos del género masculino (IDC, 2017, pág. S/P)

La participación económica y profesional de las mujeres aumentó de manera pronunciada en las últimas décadas, actualmente muchas de ellas son jefas de familia. Esto fue posible por la incidencia de un conjunto de factores tal como el incremento generalizado del nivel educativo; sin embargo, cuando se convierten en madres se ven inmersas en la problemática que conlleva lograr el equilibrio entre su rol como profesional y su papel como madre. Como consecuencia, las mujeres trabajadoras con hijos en primera infancia se ven en la necesidad de renunciar a sus empleos para dedicarse al cuidado y la crianza de sus hijos.

Según datos de idconline (IDC, 2017), el 33.4% de madres trabajadoras, labora en el sector informal; el cual se define como una actividad económica que no está gravada ni regulada por un gobierno, es decir, actividades irregulares donde el trabajador está desprotegido, por lo que no cuenta con ningún tipo de seguridad social, sin sindicatos que velen por sus derechos, sin vacaciones remuneradas, sin aguinaldo y sin ningún tipo de prestación que establece la Ley. Éste está ligado generalmente a la pobreza, motivo por el que el tema es menos común en países desarrollados.

Por otra parte, esta cifra en parte es resultado del poco acceso a un trabajo formal como mujer y madre es difícil en nuestro país, ya que las condiciones laborales actuales resultan incompatibles con el cuidado y crianza de los hijos en primera infancia. “El 35% de las mujeres que son trabajadoras laboran en los sectores informales, dejando de lado los derechos que se tiene como es seguro, vacaciones, prestaciones, aguinaldo sin posibilidad de cotizar en el IMSS” (Abogacia.mx, 2018, pág. S/P).

Como ejemplo, las madres trabajadoras que cuentan con las prestaciones de Ley, en donde la guardería es una de ellas, enfrenta el problema de que la capacidad de las instituciones correspondientes para prestar este servicio es mínimo comparado con la demanda, ya que al encontrarse saturado el cupo, las madres trabajadoras tienen que permanecer en lista de espera para poder acceder a este servicio, aun cuando les corresponde por Ley.

Debe resaltarse, que incluso cuando se hace uso del servicio de guardería, en la gran mayoría de los casos los horarios son incompatibles con las jornadas laborales. Sin embargo, bajo un análisis minucioso se logra identificar otro factor: la situación económica actual del país. Debido a que el valor adquisitivo se ha visto reducido a través de los años, esto resulta en un detonante que obliga a que las madres trabajadoras se vean insertadas en la economía informal, siendo esta la opción que les permite poder contribuir a los gastos del hogar y los hijos. Lo anterior se puede observar haciendo una comparativa entre el año 1987 y el año 2016, tal como se muestra en la ilustración 2.

Ilustración 2 Poder adquisitivo en México

Hace 30 años	Hoy
Frijol. Si en 1987 se compraba con el salario mínimo 11 kilos	Sólo alcanza para dos kilos.
Tortilla. Con el salario mínimo se compraban 54 kilos.	En 2016 con el mismo monto alcanzó para 6 kg.
Pan. Comprabas 215 bolillos con el salario mínimo en 1987	Cuesta 63 veces más.
Huevos. Hace treinta años podías comprar 9 kilogramos con el salario mínimo	2016 sólo 3 kilos. El precio aumentó 34 veces.

Fuente: Anaya, 2017

Se observa, que muchas empresas en la actualidad no cuentan con el conocimiento ni la sensibilidad suficiente respecto a este tema. Ya que del cuidado de los primeros años de vida, dependerán aspectos importantes de cara al futuro, tanto físicos como psicológicos del recién nacido, tomando en cuenta que la familia es considerada el pilar fundamental de una sociedad y que es indispensable para el desarrollo del ser humano, ya que es donde se aprenden los valores y se forman los individuos, siendo la base para el desarrollo y progreso de la sociedad.

La doble jornada laboral en la mujer

En términos conceptuales, la doble jornada o doble presencia se podría definir como la jornada remunerada que realiza la mujer en el ámbito productivo (desarrollo profesional), y la jornada no remunerada que realiza la mujer en el ámbito personal (labores del hogar y cuidado de los hijos o personas de la tercera edad).

“La duplicidad de las tareas cotidianas femeninas, las concernientes al espacio doméstico y las que deben cumplirse en el mercado laboral, ha sido denominada doble presencia. Es decir, la mujer siempre incorpora a su puesto de trabajo las condiciones de la presencia a tiempo parcial (aun cumpliendo 8 horas diarias) puesto que nunca abandona su otra dedicación parcial” (Bonaccorsi, 1999, pág. 87) Dicho fenómeno se observa a partir del incremento en el número de mujeres en el ámbito profesional logrando la legitimidad social de este género, sin embargo en el ámbito personal no se ha logrado la equidad de género en lo que concierne a este tema.

Resulta importante señalar, que este es uno de los principales motivos que generan la desigualdad de salarios entre el género femenino y masculino, ya que culturalmente la mujer es la encargada de estas actividades por lo que se considera que no tiene el mismo rendimiento ni el tiempo para lograr la misma preparación profesional que los varones, lo que lleva a condicionar la presencia femenina debido a un estereotipo de género muy arraigado que incluso impide que estas ocupen ciertos puestos de trabajo.

El trabajo doméstico y, el cuidado y crianza de los hijos, son trabajos que culturalmente se conciben como propios de la mujer, esto ha dado paso a una serie de desigualdades de género, siendo la mujer la que dedica más del doble del tiempo a este trabajo no remunerado, “El tiempo que las mujeres dedican a trabajos sin remuneración casi duplica al de los hombres: ellas destinan 26,5 horas a la semana, frente a las 14 horas de ellos.” (Gomez & Delgado, 2018, pág. S/P)

En países como Noruega, se realizan grandes esfuerzos en lo que concierne a la igualdad de género, apostando por la igualdad de derechos, condiciones y oportunidades de trabajo entre ambos sexos. Teniendo como premisa la idea de que al lograr la igualdad laboral esto impactará de la misma forma en otros espacios en la sociedad como el hogar y la política.

“Tener hijos tiene implicaciones particulares para la mujer; el embarazo y el parto. Además, la mujer tiende a involucrarse más en el cuidado y la educación de los niños. En breve, el tiempo extra que las mujeres dedican a sus hijos a menudo significa menos tiempo en el trabajo. Eso tiene consecuencias para el desarrollo de

la carrera de la mujer e impide la igualdad de género en el trabajo”. (iknowpolitics, 2014, pág. S/P)

En dicho país consideran que la clave es tener buenas licencias de maternidad, porque esto significa que la mujer puede combinar la maternidad con su desarrollo profesional.

CONCLUSIONES

La participación de la mujer se ha incrementado en diferentes ámbitos, principalmente en el laboral, donde demuestran que tienen las habilidades y capacidades para poder desarrollarse profesionalmente.

Sin embargo muchas de ellas se ven en la necesidad de postergar su maternidad, debido a que las condiciones laborales actuales resultan incompatibles con el cuidado y crianza de los hijos, por lo que las mujeres que deciden afrontar la maternidad se ven en la necesidad de renunciar a los empleos para poder desarrollar su papel de madres.

Estamos frente a un cambio de época donde enfrentar estos escenarios no es sencillo, sin embargo resulta prioritario que las empresas se sensibilicen ante este tema, para que colaboren a través de la adaptación de las condiciones laborales que la sociedad requiere de manera apremiante.

Se puede aseverar que existen condiciones legales en nuestro país para las madres trabajadoras, sin embargo estas son insuficientes y no se llevan a cabo de forma paralela a nuestra realidad.

Es una realidad que se cuenta con avances favorables en este tema de forma teórica, sin embargo, en la práctica es la sociedad la que ha actuado como el principal catalizador encargado de lograrlos, ya que en México son pocas las empresas que apoyan a las mujeres que se encuentran en situación de maternidad. En comparación con otros países falta mucho por hacer en México sobre los derechos de las mujeres trabajadoras y la indiferencia que se vive por parte de las empresas y patrones sobre este tema. Sin embargo, el peso social que este conlleva, comienza a verse reflejado en las acciones que comienzan a realizarse por parte del sector público y privado comienzan a realizar.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abogacia.mx. (10 de 05 de 2018). Obtenido de <https://www.abogacia.mx/articulos/los-derechos-de-las-madres-trabajadoras-en-mexico>. Anaya, J. (17 de 01 de 2017). Debate. Obtenido de <https://www.debate.com.mx/mazatlan/Poder-adquisitivo-en-Mexico-peor-que-el-de-hace-30-anos-20170117-0143.html>
- Constitución mexicana. (2019). Obtenido de Artículo 123.
- Gob. (05 de 10 de 2019). Obtenido de <https://www.gob.mx/derechoslaborales/articulos/condiciones-de-trabajo>
- Gomez, M., & Delgado, C. (13 de febrero de 2018). El País. Obtenido de https://elpais.com/economia/2018/02/12/actualidad/1518462534_348194.html
- IDC. (08 de 03 de 2017). Obtenido de <https://idconline.mx/laboral/2017/03/08/cmo-ser-mujer-madre-y-trabajadora-en-mxico>
- iknowpolitics. (05 de noviembre de 2014). Obtenido de <https://www.iknowpolitics.org/es/discuss/opinion-pieces/%C2%BFalguna-vez-se-pregunt%C3%B3-cu%C3%A1l-es-la-clave-de-noruega-la-igualdad-de-g%C3%A9nero>
- INEGI. (05 de 10 de 2019). INEGI. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/>
- Ley Federal del trabajo. (05 de 10 de 2019). Obtenido de Artículo 2.
- LFT. (05 de 10 de 2019). gob. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/14290/Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Merino Juárez, G. (08 de 02 de 2019). Desaparecer estancias infantiles va contra los objetivos del propio presidente. México, México.
- UNICEF. (2018). Obtenido de https://www.unicef.org/mexico/media/1911/file/Guia%20de%20Lactancia%202018.pdf?fbclid=IwAR3nP1n3TeZ6BcYw-Tf1g0lgKOYEwucj3XkQ7BZhe3_69b0ZMGPf7fC5X0o. UNICEF. (2018). UNICEF.

ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS CON UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ESTUDIANTES EN ESTUDIANTES DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO, CAMPUS ZONGOLICA, VER.

URIEL ALEJANDRO MORALES CARRERA¹, ALBA ROCÍO MUÑOZ MADRID², ENA ERANDY
DÍAZ LÓPEZ³

RESUMEN

La palabra género ha sido utilizada para describir desde diversas disciplinas, las diferencias significativas que existen entre hombres y mujeres, con el fin de identificar si existe vulnerabilidad en alguna característica y una vez identificada realizar propuestas para tomar acciones que fortalezcan la igualdad de oportunidades. La educación pretende ser igualitaria, sin embargo, las condiciones contextuales ofrecen escenarios diferentes, por lo que se infiere que hombres y mujeres pueden llegar a desarrollar diferencias en el desarrollo de habilidades de dirección. El objetivo de la investigación es identificar si existen diferencias significativas entre el desarrollo de habilidades directivas en mujeres de recién ingreso, y las tendencias de desarrollo de habilidades con los semestres avanzados bajo la perspectiva de género. La investigación es descriptiva, con enfoque cuantitativo, la población de estudio son estudiantes de ingeniería, con un total de 325 estudiantes. Se utilizó el instrumento de evaluación personal de habilidades directivas (PAMS); el tratamiento estadístico utilizado fue la comparación entre medidas de tendencia central y dispersión para identificar si existen diferencias significativas. El resultado servirá para identificar qué habilidades son necesarias fortalecer, y establecer estrategias para una educación con igualdad de oportunidades en la formación de competencias en los programas de estudio.

Palabras Clave: Género, habilidades directivas, educación superior.

¹ Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico Superior de Zongolica.
Uriel_ige@itszongolica.edu.mx

² Universidad Iberoamericana, León, Guanajuato. armmadrid13@hotmail.com

³ Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Orizaba. adamiaureliano@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Uno de los elementos de la diversificación en la educación se relaciona con el rompimiento de esquemas de distribución no proporcionales por género, etnia y clase (Márquez Domínguez, Gutiérrez Barros, & Gómez Galdona, 2017)

Las instituciones de educación superior (IES), han generado estrategias para abatir la desigualdad de género, sin embargo, aún existen desigualdades; algunas de las diferencias reconocidas son: los nombramientos, promociones, evaluaciones, acceso y permanencia, sumando a éstas situaciones de acoso y violencia (Ordorika, 2015).

Duarte y García, (2016) realizaron un análisis histórico conceptual de la palabra género, en el estudio se señala que la aparición del concepto fue en 1968, además de su evolución, en él se indica que la palabra género tiene implicaciones de forma sociocultural donde se intenta regular el comportamiento de las personas.

Por lo anterior, las IES deben desarrollar escenarios que permitan la igualdad de condiciones; si bien los contenidos en los programas de estudio son homogéneos, es decir, se ofrece la misma información para hombres y mujeres, las condiciones y los contextos a los que estuvieron expuestos pueden impactar de forma distinta en la adquisición de habilidades, de manera que algunos pueden desarrollar habilidades que otros no. Por lo que las instituciones deben asegurar que tanto hombres como mujeres desarrollen las habilidades que integran los planes de estudio.

Jenaro, Flores y Castaño (2014), identificaron en su estudio que existía una diferencia significativa en la actitud de las mujeres con respecto a la de los hombres en la inclusión de personas con diversidad en aulas ordinarias, así también, las mujeres mostraron una mayor preocupación por su preparación.

Whetten y Cameron (2011), consideran que las habilidades directivas se separan en tres categorías: 1) habilidades personales, 2) habilidades interpersonales, y 3) habilidades de grupo. Cada una de las categorías supone el desarrollo de algunas habilidades, en el cuadro 1 se presentan las habilidades y su categoría.

Cuadro 1 Categorías de las habilidades directivas

Categoría	Habilidades directivas
Habilidades personales	Autoconocimiento Manejo de estrés Solución analítica y creativa de problemas
Habilidades interpersonales	Coaching Ganar poder o influencia Motivación Manejo de conflictos
Habilidades de grupo	Facultamiento y delegación Formación y trabajo en equipo Liderar el cambio positivo

El desarrollo de habilidades directivas en estudiantes de la educación superior debería ser el mismo, sin embargo, por las condiciones de desigualdad en el que se encuentran las mujeres, se cree habrá diferencias significativas entre los resultados en comparación de hombres y mujeres.

Existen diversos trabajos en los que se evalúa el nivel de habilidades directivas, Ramón, Ollague, Granda y Naranjo (2017), elaboraron un estudio en donde los directivos evaluaron el nivel de habilidades directivas que tenían sus empleados, también Franco, Vivanco y Ortega (2013), analizaron las habilidades directivas de estudiantes en nivel superior de recién ingreso, donde comprobaron que los estudiantes de recién ingreso no cuentan con las habilidades necesarias, haciendo un contraste entre su experiencia laboral y el índice obtenido.

El objetivo de la investigación es identificar si existen diferencias significativas entre el desarrollo de habilidades directivas con mujeres de recién ingreso y semestres avanzados con respecto a los hombres.

METODOLOGÍA

El estudio es descriptivo con un enfoque de investigación cuantitativa, se obtuvo la información mediante un cuestionario de Evaluación Personal de Habilidades Directivas (Personal Assessment of Management Skills, PAMS) (Whetten & Cameron, 2011) para identificar el nivel de habilidades directivas, y mediante la

comparación entre grupos y medias definir si existen diferencias y relaciones entre variables. En el cuadro 2 se describen las preguntas y la variable analizada.

Cuadro 2 Número de Ítems y variables analizadas en los ítems.

Categoría	Habilidades	Preguntas
Habilidades personales	Autoconocimiento (Ítem 1-5)	Auto conocimiento Auto revelación Forma de recopilar Enfrentar Valores
	Manejo de estrés (Ítem 6-11)	Administración del Tiempo Priorización Ejercicio Frustración Técnica de Relajación Equilibrio
	Solución analítica (Ítem 12-14)	Comprender problema Más de una alternativa Métodos de resolución
	Solución creativa (Ítem 15-19)	Definir problema Mente abierta Lógica Ponderación de alternativas Solución creativa
Habilidades interpersonales	Coaching (Ítem 20-23)	Puntos de vista divergentes Info de personas afectadas Reconocimiento Ruptura de reglas
	Consultoría y comunicación (Ítem 24-32)	Aconsejar Entrenamiento Realimentación de problemas Corrección y fortalecimiento Objetividad Asumo la responsabilidad Oportunidad No hablo con quien no tiene info Respondo si comprendo
	Ganar poder e influencia (ítem 33-40)	Iniciativa Actualización Apoyo en evento Relaciones Minimizar rutina Siempre anoto inf importante Me niego a negociar Evito amenazar
	Motivación a los demás (ítem 41-49)	Observo si hay recurso Recompensa Diseño tareas Comentarios oportunos Metas de rendimiento Último recurso

		Disciplino Justicia y equidad Reconocimiento significativo
	Manejo de conflictos (ítem 50-58)	Evito acusar Animo a la interacción Solicitud específica Muestro preocupación Información adicional Sugiero comportamiento No tomo partido Genero múltiples alternativas Encuentro áreas
Habilidades de grupo	Facultamiento (ítem 59-62)	Ayudo a ser competentes Proporcione comentarios Proporcione información Destaco el impacto
	Delegar (ítem 63-67)	Especifico resultados Especifico el nivel de iniciativa Permito la participación Evito delegación descendente Responsabilidad
	Formación de equipos (ítem 68-71)	Credibilidad Claro y coherente Base común Visión clara
	Miembro de equipo (ítem 72-73)	Facilito tareas Ayudo a construir
	Trabajo en equipo (ítem 74-77)	Tengo información Evito pensamiento global Identificar competencia de equipo Estándares altos
	Lidero el cambio positivo (Ítem-78-85)	Asocio actividades Registro de actividades Realimentación Cerrar huecos Gratitud Influencia positiva Efecto positivo en otros Empatía

La puntuación máxima es de 510 puntos para el cuestionario los resultados se agrupan en los siguientes cuartiles:

- De 422 o más = se localiza en el cuartil superior
- De 395 a 421 = se localiza en el segundo cuartil
- De 369 a 394 = se localiza en el tercer cuartil
- De 368 o menos = se localiza en el cuartil inferior

Algunos hallazgos que se cree se encontrarán, que existen diferencias entre los resultados de los programas académicos, que existe una diferencia significativa en los resultados con respecto al género, que existe diferencia significativa entre los que son indígenas y los que no lo son. La población de estudio son los estudiantes del Instituto Tecnológico Superior de Zongolica (2547), con una muestra de 364 estudiantes pertenecientes a los programas de estudios de ingeniería en gestión empresarial, desarrollo comunitario y sistemas computacionales. La muestra fue probabilística por proporción finita con un 98% de confianza. (Valdivieso Taborga, Valdivieso Castellón, & Valdivieso Taborga, 2011).

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q} = \frac{2.06^2 2547 0.5 0.5}{0.05^2 (2547 - 1) + 1.96^2 0.5 0.5} = 364$$

N= Tamaño de la Población 2547

e= Error Máximo admisible 5%

Z= Valor distribución Z 2.06

p= proporción esperada 50%

q= p-1 50%

RESULTADOS

El grupo de investigación integrado por 364 estudiantes, 144 hombres y 320 mujeres como un primer hallazgo se identificó que existe una correlación negativa entre el género masculino y el resultado de las habilidades directivas. Es decir que los hombres tienen menores índices de habilidades directivas con respecto a las mujeres.

Cuadro 3 Matriz de correlaciones entre género masculino y el índice de PAMS

	PAMSGénero
PAMS	1.000 -0.53
Género	-0.53 1.000

También se identificó que la variable género influye de forma positiva en mujeres en los cambios en las categorías de Autoconocimiento, Coaching, Ganar poder o influencia, Manejo de conflictos y formación de equipos (cuadro 3).

Cuadro 4 Medidas de asociación con la variable de género.

Medidas de asociación		
	Eta	Eta al cuadrado
Autoconocimiento (Ítem 1-5) * Genero	.065	.005*
Coaching (Ítem 20-23) * Genero	.058	.005*
Ganar poder e influencia (Ítem 33-40) * Genero	.045	.005*
Manejo de conflictos (Ítem 50-58) * Genero	.056	.005*
Formación de equipos (Ítem 68-71) * Genero	.050	.005*

Con respecto a la variable de número de empleos de igual forma existe una correlación positiva con las categorías de manejo de estrés, solución creativa, coaching y delegar (cuadro 4). Es decir, a mayor número de empleos más alta es la calificación para estas categorías.

Cuadro 5 Medidas de asociación con la variable de Número de empleos

Medidas de asociación		
	Eta	Eta al cuadrado
Manejo de estrés (Ítem 6-11) * Empleos	.057	.005*
Solución creativa (Ítem 15-19) * Empleos	.074	.005*
Coaching (Ítem 20-23) * Empleos	.079	.005*
Delegar (Ítem 63-67) * Empleos	.062	.005*

Se identificó que no existen diferencias significativas entre los resultados de las modalidades escolarizada y mixta. De igual forma se observó que los estudiantes con procedencia indígena tienen menores índices de habilidades directivas con respecto a los que no tienen procedencia indígena, sin embargo, sus medidas de variación son menores (cuadro 6).

Cuadro 6 Medidas de tendencia central y dispersión para la procedencia indígena.

Indígena	Media	N	Desviación estándar
No	391.12	250	50.967
Si	380.91	214	40.115
Total	386.41	464	46.511

El programa educativo que tiene mejores índices de habilidades directivas son los de la Ingeniería en Desarrollo Comunitario, y el que menor índice tiene es el de la Ingeniería en Sistemas Computacionales. Esto puede deberse a que los de Sistemas Computacionales tienen mayor interacción en términos de binomio

persona – máquina, mientras que los de Desarrollo Comunitario su trabajo depende de las relaciones y la comunicación con la comunidad (cuadro7).

Cuadro 7 Medidas de tendencia central y dispersión para el programa educativo.

Programa	Media	N	Desviación estándar
Ingeniería en Desarrollo Comunitario	397.19	53	38.551
Ingeniería en Gestión Empresarial	385.41	324	47.742
Ingeniería en Sistemas Computacionales	382.86	86	45.662
Total	386.28	463	46.484

Por último, en un análisis de correlación de Pearson entre categorías y género se observó que existen categorías que se relacionan de forma positiva y su índice de correlación es alto. Las categorías que se relacionan son coaching con comunicación y consultoría, motivación a los demás y manejo de conflictos, y como último miembro de equipo y trabajo en equipo.

CONCLUSIONES

Para los estudiantes, algunas de sus condiciones contextuales son un indicador de vulnerabilidad como lo es la procedencia indígena, el género, entre otras. Sin embargo, algunas se convierten en fortalezas debido a que se relacionan de forma positiva con categorías de la evaluación de habilidades directivas. Se confirma que la procedencia indígena sigue siendo un factor de desigualdad, en el caso del género los hombres quedan en situación de desigualdad con respecto a las mujeres ya que estas presentan mejores resultados en al menos cinco categorías. Se comprueba que los ingenieros en Sistemas Computacionales tienen menores índices de habilidades directivas que los otros programas educativos y que los que tienen mayores índices son los de Desarrollo Comunitario.

Se propone se genere una asignatura multidisciplinaria para el desarrollo de habilidades directivas, en el que los hombres tengan en sus contenidos la sensibilización a los temas de género, además de fortalecerlos en las competencias que según el estudio no desarrollaron. Por otro lado, se recomienda establecer estrategias para crear escenarios de igualdad con la finalidad de que las mujeres inicien o fortalezcan su proceso de empoderamiento.

DISCUSIÓN

De acuerdo con la revisión Chakraborty (2019), la diversidad de género tiene un impacto positivo en las organizaciones, en conjuntos mixtos se han observado mayores resultados en habilidades de decisión y resolución de problemas. Lo que es coincidente con el estudio realizado.

Balcar y Hedija (2018) concluyeron en su estudio que las diferencias en la valoración de educación y la experiencia laboral están relacionadas con el género de los empleados. Esto de igual forma se confirma debido a que existen diferencias entre las habilidades que desarrollan los hombres con respecto a las mujeres, de igual forma al tener mayor número de empleos mejoran sus habilidades en manejo de estrés y manejo de conflictos.

En el estudio realizado por Campos-Vazquez (2017) se identificó que las habilidades son recompensadas en el mercado laboral mexicano. Por lo contrario, las habilidades recompensadas de igual forma por género. Las habilidades no cognitivas son recompensadas en el mercado para hombres y mujeres, pero sólo los hombres son recompensados por sus habilidades cognitivas; por lo que es necesario empoderar a las estudiantes para que defiendan y hagan valer sus conocimientos, habilidades y actitudes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Balcar, J., & Hedija, V. (2018). Influence of female managers on gender wage gap and returns to cognitive and non-cognitive skills. *Gender Work Organ.*, 1-16.
- Campos-Vazquez, R. (2017). Returns to cognitive and non-cognitive skills: evidence for Mexico. *APPLIED ECONOMICS LETTERS*, 1-4.
- Chakraborty, S. (2019). The Business Case for Gender Diversity in the Indian Information Technology Industry. *Inequality and Organizational Practice*, 211-233.
- Duarte Cruz, J., & García Horta, J. (2016). Igualdad, Equidad de género y feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos humanos. *CS*, 107-158.
- Franco Zesati, R. E., Vivanco Florido, J. S., & Ortega Higareda, F. J. (2013). Evaluación de las habilidades directivas de estudiantes de nuevo ingreso a los programas educativos de técnico superior universitario en recursos humanos, contaduría, y evaluación de proyectos de la universidad tecnológica de Aguascalientes. *XVIII Congreso internacional, de contaduría, administración e informática*, 1-18.
- Jenaro, C., Flores, N., & Castaño, R. (2014). Actitudes hacia la diversidad: el papel del género y de la formación. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 50-62.
- Márquez Domínguez, Y., Gutiérrez Barros, J., & Gómez Galdona, N. (2017). Equidad, Género Y Diversidad En Educación. *European Scientific Journal*, 300-319.
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior*, 7-17.
- Ramón Ramón, D., Ollague Valarezo, J., Granda Bohorquez, J., & Naranjo Sánchez, C. (2017). *Valoración de habilidades gerenciales personales a empleados de organizaciones públicas y privadas, por parte de directivos*. Guayaquil, Colombia: INNOVA Research Journal.
- Valdivieso Tabora, C., Valdivieso Castellón, R., & Valdivieso Tabora, O. (2011). Determinación del tamaño de muestra, mediante árboles de decisión. *Investigación y Desarrollo*, 148 – 176.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson.

EQUIDAD DE GÉNERO

MARCO ANTONIO CABALLERO MELCHOR¹, MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ MARTÍNEZ², ZANDRA ELIZABETH FRANCO CRUZ³, VERÓNICA USCANGA HERNÁNDEZ⁴

RESUMEN

¿Qué tanto influye tu género en el Instituto Tecnológico De Boca Del Rio?

Se sabe que actualmente existen cambios significativos para promover la equidad de género, sin embargo, en ocasiones las personas son tratadas de diferente manera según su sexo, y en la mayoría de los casos las más afectadas son las mujeres...Pero, ¿Solo las mujeres tienen problemas de esta índole? ¿Tu genero puede realmente limitar o catapultar tus posibilidades de éxito en la labor que desempeñas?

Es por eso que los investigadores se interesaran en conocer a fondo esta situación en el Instituto Tecnológico de Boca del Rio, a través de encuestas específicas, estadísticas y testimonios, para así tener un panorama, ampliar la situación y ver si la desigualdad de género es algo que padece la institución.

ABSTRACT

How much does your gender influence the Technological Institute of Boca Del Rio? It is known that there are currently significant changes to promote gender equity, however, sometimes people are treated differently according to their sex, and in most cases the most affected are women ... But, only women Do you have problems like this? Can your gender really limit or catapult your chances of success in the work you do?

That is why researchers will be interested in knowing this situation in depth at the Technological Institute of Boca del Rio, through specific surveys, statistics and

¹ Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Boca del Rio. 17990175@bdelrio.tecnm.mx

² Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Boca del Rio. 17990481@bdelrio.tecnm.mx

³ Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Boca del Rio. zandrafranco@bdelrio.tecnm.mx

⁴ Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Boca del Rio.
veronicauscanga@bdelrio.tecnm.mx

testimonials, in order to have an overview, expand the situation and see if gender inequality is something that the institution suffers.

Es una investigación de carácter descriptivo ya que se pretende recoger información sobre las variables que influyen en el problema sujeto a estudio como la equidad de género en el Instituto Tecnológico de Boca del Rio (área de gestión empresarial) y como esta puede ayudar a un buen ambiente universitario en caso de ser bien aplicada, que abarca aspectos de relaciones humanas.

Se aplican encuestas a una muestra de alumnos del ITBOCA del área de gestión empresarial, así como testimonios con dichos alumnos que nos permite tener una visión muy amplia sobre nuestro tema de investigación. En total se recolectan 30 encuestas.

Es un proyecto de investigación porque la finalidad que se tiene es conocer la importancia de la equidad de género en la vida cotidiana del personal que labora en la institución (alumnos docentes y trabajadores de administración) estos datos se recopilaban mediante dos encuestas, una especialmente dirigida a los alumnos, y otra para docentes y personal administrativo en un contexto natural teniendo como objetivo describir sus variables y analizar su incidencia y relación.

Encuesta dirigida a los alumnos.

1-Equidad de genero es...

2-En una escala del 1 al 5 donde 1 es nada y 5 es el máximo ¿qué tan relevante consideras abordar temas de desigualdad de género con tus profesores?

3-personalmente ¿has vivido algún tipo de discriminación por tu género, por parte de tus profesores?

4-desde tus perspectivas ¿consideras que la dirección del instituto fomenta programas para difundir la equidad de género, entre sus estudiantes y profesores?

5- ¿consideras que los profesores tienen un trato preferencia por estudiantes de un género en específico?

6- existe algún favoritismo de género, por parte de los profesores de actividades extracurriculares?

7- describe alguna situación en donde consideres fuiste víctima de desigualdad de género, por parte de tus profesores. Te recuerdo es confidencial y tiene fines solo didácticos.

8-describe alguna situación de algún compañero (a) en donde consideres que fue víctima de desigualdad de género por parte de tus profesores.

9-describe alguna situación en donde la institución a través de los profesores, tutores o personal en general te hayan dado a conocer las acciones para trabajar bajo el modelo de equidad de género.

10-por último, mediante dos sugerencias, describe ¿Qué podría hacer la institución para fomentar la equidad de género en el ITBOCA?

Encuesta dirigida a los profesores.

1-Equidad de género es...

2-en una escala del 1 al 5, donde 1 es nada y 5 es el máximo ¿Qué tan relevante consideras abordar temas de desigualdad de género con tus alumnos?

3-desde tus perspectivas ¿consideras que la dirección del instituto fomenta programas para difundir la equidad de género entre sus estudiantes y profesores?

4- ¿fomentas entre tus alumnos la equidad de género?

5-por último, mediante dos sugerencias, describe ¿Qué podría hacer la institución para fomentar la equidad de género en el ITBOCA?

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere a la equidad de género, un tema que hoy en día tiene mucho auge y controversia, se sabe que en muchas partes del mundo se lucha por una equidad entre hombres y mujeres, y el tec. De Boca Del Rio no es la excepción, por tal motivo se llevará a cabo una investigación y recolección de datos mediante entrevistas, para así poder conocer la situación que se vive específicamente en la carrera de Ing. Gestión Empresarial.

El objetivo principal de la investigación es identificar si existen situaciones de desigualdad de género en la estructura estudiantil y docente de la carrera antes mencionada; y si se es así como objetivo secundario resolver dicha problemática si es que existe.

¿Qué es equidad de género?

La equidad de género (o igualdad de género) hace referencia a una igual apreciación de la dignidad que poseen tanto los hombres como las mujeres. Este término refiere a un igual trato para ambos géneros, más allá de las diferencias físicas.

La palabra género abarca varias definiciones que tienen relación entre sí. El género es un estado mental por el que pasa una persona cuando se autodetermina como hombre o mujer.

¿Por qué es importante la equidad de género?

Debe respetarse por igual la contribución de hombres y mujeres en la sociedad.

La igualdad de género es un derecho del ser humano. Las mujeres muchas veces no gozan de los mismos derechos que los hombres (en el ámbito socioeconómico y político) debido a las diferencias estructurales y la distribución desigual de poder. El desarrollo de las estrategias para la promoción de equidad entre los géneros no tiene como objetivo establecer en la sociedad un único modelo de relaciones entre género, sino que busca el igual acceso, tanto de mujeres como hombres, a los diferentes espacios y servicios que soliciten.

Es importante que haya igualdad de género para llevar correctamente la gobernación de un Estado o país. Si los hombres y las mujeres tienen igual participación en los procesos de la toma de decisiones, se reducirán las diferencias del sistema político, pudiendo cada uno expresar sus ideas, prioridades y técnicas de desarrollo.

Para lograr un equilibrio en la sociedad y un correcto desarrollo de la misma, es elemental que se respete la contribución de hombres y mujeres a la misma, cumpliendo el rol de ciudadanas y ciudadanos, individuos sociales y generadores de recursos. Como hemos de saber, sigue en pie la lucha femenina, ya que éstas tienen un limitado acceso a la toma de decisiones en la sociedad. Los hombres tampoco comparten las tareas del hogar, como el mantenimiento del mismo.

Esto produce un agravamiento de las desigualdades entre ambos géneros, empeorando la explotación y haciendo difícil la tarea de mantener el equilibrio en la sociedad. Es relevante desarrollar diferentes estrategias que brinden igualdad de

oportunidades, tanto a hombres como mujeres, para que ambos puedan ser personajes activos de la comunidad, con igual acceso a recursos, gestión y toma de decisiones.

Es muy usual que los hombres y las mujeres pasen por situaciones y luchen contra la pobreza de distintas formas, siendo las mujeres aquellas que habitualmente se encuentran en mayor exposición. Integrar a las mujeres no sólo quiere decir otorgarles poder, sino que es una oportunidad para brindarle nuevas estrategias y recursos para su lucha contra la pobreza.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN MÉXICO

México colonial

La mujer de la elite: la formación de la elite colonial se dio por linaje (transmisión patrilineal de honores, beneficios, etc.) y por alianzas. Muchos españoles se acomodaron arreglando un buen matrimonio; la dote fue el capital inicial de su desarrollo empresarial. A su vez, la dote también resguardaba el futuro de la mujer (esos bienes estaban a su nombre). Ella tuvo como misión la conservación de las tradiciones castellanas, el fomento de la religiosidad en el hogar y la consolidación del modelo de vida familiar. Las funciones de la mujer en el hogar eran: criar a los hijos, manejar los asuntos domésticos y velar por el cumplimiento y enseñanza de los valores culturales y morales.

En el convento era un lugar donde la mujer podía instruirse y también un ámbito aislado del control social y de la autoridad masculina (podían acceder a ciertos conocimientos, como latín, administración, etc.). Mientras que el hombre podía estudiar las oportunidades para la mujer eran diferentes.

- La mujer mestiza: Tuvo un distinto rol que la mujer de elite. El ideal de clausura no fue tan respetado, ya que tuvieron que dedicarse a labores productivas o de servicio fuera de la casa: comercio, trabajo doméstico (sirvientas, blanqueadoras, costureras) y productivo (hilanderas, fabricantes de velas, y cigarreras), también trabajaron en pulperías, lo que les significó tener un mayor contacto con el exterior, con la sociedad.

Su instrucción sólo la recibieron a través de la catequesis y la práctica del trabajo.

-Mujer indígena: El rol de las indígenas varió según fuera su puesto dentro de su sociedad: fue distinto ser una india de elite que una india normal, sin distinción dentro de la casta.

Después de la llegada de los españoles, fueron ellas las encargadas de transmitir los rasgos tradicionales de la cultura indígena (en las tareas domésticas, el comercio, el vestido, etc.). También aumenta la mortandad de indios por los duros trabajos, y por ello sus mujeres (lo mismo que las abandonadas) debían buscar trabajo. Se emplearon principalmente como amas de casa, donde adquirieron un gran poder y se hicieron fundamentales, pero también fueron parte activa en el comercio. Por este camino, aprendieron a usar la moneda y conocieron el idioma español incluso antes que los mismos indios.

Con la reducción de indígenas a pueblos, encomiendas, servicio personal, esclavitud, etc., los hispano-criollos impusieron una nueva estructura, desintegrando la organización indígena, con la consiguiente hispanización de estos últimos. Así, el rol de la mujer indígena en la colonia estuvo determinado por las necesidades y ambiciones de los hispano-criollos y de la corona.

- Mujer esclava negra: por la caída demográfica indígena, se trajeron esclavos negros a América como mano de obra para la agricultura, servicio doméstico y trabajos en las haciendas. Las esclavas urbanas fueron principalmente matronas, panaderas y lavanderas. Eran propiedad de las blancas casadas (formando así parte del patrimonio familiar) y fueron consideradas como objetos, como un bien (estando bajo peores condiciones que indígenas o mestizos, aunque hubo excepciones).

Los hombres de la época colonial ocupaban puestos políticos en cuanto a la clase alta, en las haciendas el señor hacendado podía tener más de una esposa en secreto mientras que los indígenas en cuestión de trabajo había una equidad, pero por parte de sus costumbres los hombres ocupaban puestos políticos y militares.

Las mujeres en la colonia no ejercieron un poder tangible (político por ejemplo) sino más bien uno fantasma, « por debajo », influyendo en sus maridos y sus decisiones. Hay que olvidar la imagen de una mujer inepta recluida en su hogar: hemos

descubierto que hubo más campos de acción en los que ella también participó (el comercio, la administración, transmisión de valores y herencias en las alianzas familiares). Si bien ejercieron actividades importantes en la sociedad, hubo un rol común para todas ellas: ser la base de la familia.

México en la independencia

La Independencia de México fue una lucha constante entre hombres y mujeres que buscaban la libertad del país que había sido gobernado y saqueado durante 300 años por los españoles. El movimiento fue encabezado por el cura Miguel Hidalgo, en compañía de varios rebeldes como Ignacio Allende, Juan Aldama y José María Morelos, entre otros.

Esta lucha no fue únicamente de hombres, las mujeres también jugaron un papel importante dentro de este enfrentamiento. Dejando a un lado sus papeles de esposa y amas de casa, lucharon a lado de quienes lograron la Independencia de México. El sitio Zócalo de Saltillo enlista a las mujeres que fueron unas heroínas dentro de la lucha.

México en la revolución

"En la Revolución, iniciada en 1910, la mujer poblana tuvo una participación tan importante como ejemplar por su abnegación y valentía, y sería imperdonable que la historia no recogiese, siquiera sea en brevísima síntesis, la labor de tantas heroínas que contribuyeron a crear el actual orden social.

Reformas constitucionales para las mujeres.

Apareció publicada el 17 de octubre de 1953, con ella se reformó el artículo 34 Constitucional para reconocer la ciudadanía de las mujeres.

En febrero de 1965, la reforma al artículo 18 Constitucional reconoció las necesidades específicas de las mujeres en prisión al permitir que éstas compurguen sus penas en lugares separados de los destinados a los hombres

En 1969 se reformó el artículo 30 constitucional a fin de beneficiar a las madres mexicanas cuyos hijos nacieron en el extranjero, al permitir que se considere a los mismos mexicanos por nacimiento, sin que importe la nacionalidad o la identidad del padre.

La más importante reforma constitucional en beneficio de las mujeres tuvo lugar en 1974, ya que al reformarse los artículos 4, 5, 30 y 123 se promovió la igualdad jurídica de la mujer.

La reforma al artículo 4 Constitucional pugnó porque el varón y la mujer sean iguales ante la Ley. Asimismo, estableció la protección de la organización y el desarrollo de la familia, además de plantear el derecho a decidir de manera libre, responsable e informada, sobre el número y espaciamiento de los hijos.

La reforma al artículo 5 Constitucional sustituyó el término hombre, por el de persona, de forma que los derechos consagrados en dicho artículo no se entiendan reservados exclusivamente a los hombres, tales como que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución.

En el artículo 30 Constitucional se estableció que los extranjeros que contraigan matrimonio con un nacional, por este solo hecho serán considerados mexicanos, siempre que establezcan su domicilio dentro del país.

Por lo que respecta al artículo 123, su reforma fue de gran importancia al reconocer la participación laboral femenina.

Equidad de género en el ámbito educativo

La equidad de género es definida por Araya (2003: 18) como: El proceso que garantiza el acceso de las mujeres y los hombres a un conjunto de saberes, habilidades y destrezas que les permiten estar en mejores y más iguales condiciones de vida. Significa educar en la diferencia y desde la diferencia para validar las características humanas (ternura, deseo, solidaridad, raciocinio-lógico, entre otras) como expresiones del mismo sustrato, no exclusivas de ninguno de los sexos y necesarias para la supervivencia humana en general. Sin embargo, a pesar de existir acuerdos internacionales plasmados en Convenciones, y Programas como los mencionados anteriormente, para coadyuvar en los distintos países al logro de la equidad de género en la sociedad, se requiere mucha voluntad de cada una de las personas, pues implica un cambio radical en los pensamientos, actitudes y acciones de las personas. Al respecto, Araya (2003: 18) señala: ...para lograr la equidad no basta con que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones a los ámbitos tradicionalmente considerados masculinos. Se requiere la

transformación del género, hasta su desaparición, por medio de la fusión de los valores, de las actitudes y de las prácticas históricamente atribuibles a las mujeres y a los hombres. La lucha por la equidad de género debe estar presente en las instituciones educativas; como lo apunta Subirats citada por Araya (2003: 19): Si bien es cierto el sistema educativo no puede eliminar las desigualdades individuales cuando están insertas en el conjunto social, también es cierto que no hay cambio social si no empieza a producirse en algún punto de la sociedad y que todo cambio habido en una parte del sistema repercutirá en las otras partes. En el ámbito educativo, hay muchas formas de promover la equidad de género, Valenzuela y Gómez (1999) hacen algunas propuestas para aplicar en los sistemas educativos latinoamericanos tales como:

1. Establecer mecanismos concretos que propicien la participación equitativa de maestras y maestros en todos los niveles educativos, así como brindar mayores oportunidades a las maestras para ocupar puestos directivos y de toma de decisión.
2. Incorporar la perspectiva de género en todos los programas, niveles, modalidades de formación y actualización del magisterio, brindando mejores oportunidades educativas a las comunidades más pobres e indígenas, fundamentalmente, a las niñas y mujeres adultas.
3. Propiciar la tolerancia y el respeto a las diferencias sexuales y genéricas de las alumnas y alumnos.
4. Incorporar criterios de evaluación en la promoción de la equidad de género en las escuelas.
5. Continuar modificando los libros de texto y materiales educativos, incorporando un lenguaje incluyente, fomentar una imagen positiva de la mujer y eliminar todos los estereotipos sexistas.
6. Hacer visible y valorar como parte del estudio de la historia de nuestros países, la vida y personalidades femeninas que con su lucha han forjado nuevos horizontes para las mujeres en toda América Latina.
7. Promover que los docentes recuperen su papel como promotores de la comunidad y brinden los elementos pertinentes de sensibilización para las relaciones equitativas al interior de sus familias, fundamentalmente hacia sus hijas.

8. Fomentar la investigación e intercambio de experiencias en América Latina que ayude a formar un marco de referencia acerca de la relación de la educación y la perspectiva de género en contextos particulares.

Cabe señalar que las instituciones educativas juegan un papel preponderante como agentes promotores de la cultura y, por ende, de la socialización de género, pues esta es parte de la vida diaria en las aulas y de la interacción entre los hombres y las mujeres estudiantes y las personas profesionales en educación.

El docente y la equidad de género

La persona que ejerce la docencia en las aulas desde el nivel inicial hasta el nivel superior, tiene la responsabilidad de asumir el desafío de realizar prácticas pedagógicas que atiendan la diversidad cultural y personal presentes en el entorno y en sus estudiantes. Una forma de hacerlo es promoviendo un ambiente basado en la equidad de género, lo que provocará cambios en la actitud y comportamiento de la población estudiantil. Con respecto a los cambios en los procesos de socialización que supone un ingreso de una población diversa a las instituciones educativas, Esteve (2001: 5) apunta: El momento actual exige del profesor pensar y explicitar sus valores y objetivos educativos, ya que el proceso de socialización convergente en el que se afirmaba el carácter unificador de la actividad escolar en el terreno cultural, lingüístico y comportamental, ha sido barrido por un proceso de socialización netamente divergente, que obliga a una diversificación en la actuación del profesor; y esto, no sólo por efecto de la emigración, sino también por el fortalecimiento de la propia identidad en diversos grupos minoritarios autóctonos y en diferentes subculturas. El fortalecimiento de la propia identidad que menciona este autor, se puede aplicar a las mujeres, quienes históricamente han asumido mediante diversas acciones un proceso de reivindicación que implica su reconocimiento en los distintos ámbitos de la sociedad. Una de estas acciones es la promoción de la equidad de género en el campo educativo, en la cual las docentes y los docentes juegan un papel fundamental; sin embargo, para lograr esto es necesario que ellas y ellos hayan reflexionado y se encuentren sensibilizados y conscientes de que la equidad de género debe estar presente en todas las actividades que involucren la participación de hombres y de mujeres. Como lo

menciona Carrillo, Rita (2005: 1) la población docente debe estar convencida de que “trabajar por la equidad de género es una dimensión de la labor docente”.

Cobertura

Según la unesco (2012), el índice de paridad de género (ipg) en la matrícula de educación terciaria a nivel mundial pasó de 0.74 a favor de los hombres en 1970, a 1.08 —que está en el rango de paridad, aunque favorece ligeramente a las mujeres— en 2009. En 1970 sólo en Europa central y del Este había más mujeres que hombres en la educación superior. Para 2009, en cuatro regiones (Norteamérica y Europa occidental, Europa central y del Este, América Latina y el Caribe, y Asia central) el ipg fue favorable a las mujeres. La mayor parte de Asia, los países árabes y el África sub-sahariana todavía se mantenían por debajo de la paridad en 2009. Hay más mujeres entre los estudiantes de educación superior en la mayoría de los países; los datos de población global, sin embargo, no son tan alentadores, ya que en 2009 el 54% de la juventud habitaba en países en los que había una distribución de la matrícula más favorable a los hombres y el 43% en países que favorecen a las mujeres. A pesar de ello, la representación femenina en la educación terciaria es mayor que la alcanzada en el nivel básico y en secundaria (unesco, 2012). La misma fuente señala que el mayor crecimiento en la cobertura femenina en este período correspondió a América Latina y el Caribe, que pasó de un ipg de 0.62 en 1970 a 1.21 en 2009. Según datos reportados por Gil Antón, Mendoza Rojas, Rodríguez Gómez y Pérez García (2009), la tasa de cobertura bruta en educación superior en México pasó de 17.1% en 1997-1998 a 24.1% en 2006-2007 (con 23.5% en 2005). Por su parte, el Banco Mundial reporta que la tasa bruta de cobertura en educación superior (grupo de edad de 18 a 23 años) pasó de 23.3% en 2005 a 29% en 2012. El ipg en el mismo período pasó de 0.976 en 2005 a 0.959 en 2012, lo que representa casi una condición de paridad entre estudiantes, con una ligera ventaja de participación masculina (World Bank, 2015). Por supuesto, ni las tasas de cobertura ni el ipg son homogéneos en todo el país. En 1997-1998 la cobertura varió de 37.5% en el d.f. a 8.6% en Chiapas; en 2006-2007 la enorme disparidad se mantenía con 47.4% en el primero y 13% en el segundo (Gil Antón, Mendoza Rojas, Rodríguez Gómez, & Pérez García, 2009). En 2013-2014 el IPG

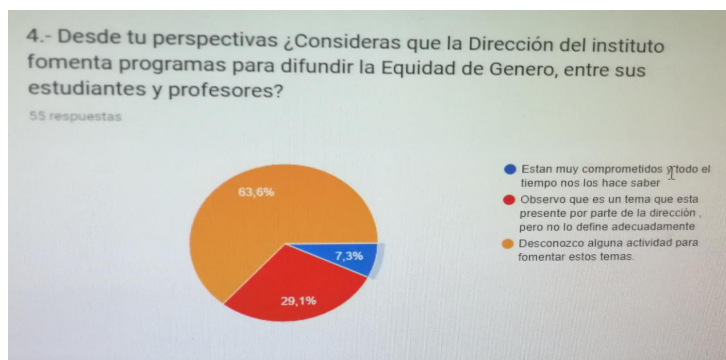
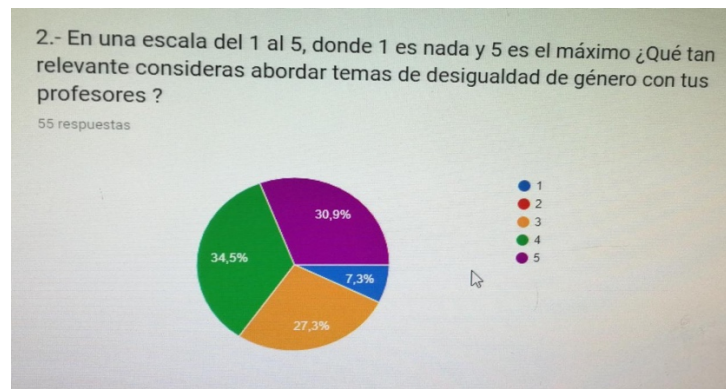
fue de 1.09 favorable a las mujeres en Tlaxcala, a 0.87 a los hombres en Coahuila (sep, 2015). Finalmente, también existe disparidad en la distribución de la matrícula por disciplina académica o profesión. La unesco reporta que en 2009 el porcentaje de mujeres matriculadas de América Latina por disciplina era de 41% en ciencias (67% de la salud y de la vida, 51% en físicas, 53% en matemáticas y estadística y 31% en computación), y 57% en ciencias sociales, negocios y leyes (70% ciencias sociales y del comportamiento, 61% periodismo e información, 56% administración y negocios, y 52% leyes). En esta distribución no están contenidas las ingenierías, manufactura y construcción, ampliamente dominadas por los hombres en todos los países (unesco, 2012).

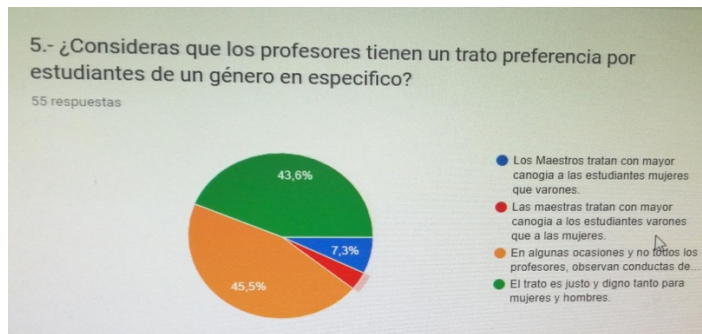
Profesión académica

La unesco también reporta que la participación femenina en la educación terciaria disminuye de forma notable en la transición entre la maestría y el doctorado; es aún más significativo el descenso entre quienes se incorporan al trabajo académico y a la investigación. La proporción de hombres respecto a mujeres con empleos en investigación es de 71% a 29%. En la mayoría (54) de los 90 países para los que presenta datos, la presencia de las mujeres en la investigación va de 25% al 45% (unesco, 2012). En México, la paridad existente en la matrícula de educación superior no tiene correspondencia con la distribución entre hombres y mujeres en la academia. El IPG medio de empleos académicos era de 0.69 favorable a los hombres en 2014. La variación por estado es muy significativa, desde 0.82 en Hidalgo a 0.57 en Chiapas (sep, 2015). En un gran número de universidades del mundo ha sido documentada una presencia decreciente de mujeres entre el personal académico a mayores niveles de jerarquía (Buquet Corleto et. al., 2013; etan, 2001). En México ocurre el mismo fenómeno. En la Universidad Nacional Autónoma de México (unam) las académicas representan un 42.2% de la planta, pero solamente constituyen un 26.9% de los nombramientos de titular C y de éstos menos del 20% en las áreas de investigación científica (Buquet Corleto et. al., 2013).

RESULTADOS Y GRAFICAS

De acuerdo a las entrevistas realizadas a los alumnos del instituto tecnológico de boca del rio se obtuvieron las siguientes graficas de acuerdo a sus respuestas, asi como también sus opiniones al respecto.





7.-Describe algún situación en donde consideres fuiste victima de desigualdad de género, por parte de tus profesores. Te recuerdo este cuestionario es confidencial y es para fines solo didácticos.

55 respuestas

En clase de cálculo cuando me correspondía con puros varones pensaba que era menos inteligente que ellos.

Hay ocasiones en las que sólo por el echo de ser mujer, algunos profesores le asignan una calificación más alta a las compañeras y a uno que es varon una más baja, siendo que en toda la unidad o semestre se ha trabajado al par entregado correctamente las tareas y proyectos que fueran asignados.

No me ha pasado.

Un maestro le ponía mejor calificaciones a los hombres aunque no hicieran las cosas

No he tenido alguna situación así con los profesores

Un maestro en sus clases siempre decía que las infieles somos nosotras y eso ni al caso con su clase.

En ningún momento

No he presenciado algo así

Siento yo que cuando hacen partidos por ejemplo de básquet o beis no permiten luego a las mujeres porque no hay un equipo más que nada :/.

No me ha pasado

8.- Describe algún situación de algún compañero (a) en donde tu consideres que fue victima de desigualdad de genero por parte de sus profesores.

55 respuestas

En algunas ocasiones las mujeres son las que mas sufren ese trato

Un compañero por tener preferencias sexuales diferentes a los de su género creo polémica en un profesor que sigue una religión cristiana

Quería jugar fútbol y no la dejaron.

No recuerdo alguno

Ninguna situación.

Se le insinuaba un profesor

A una compañera le paso que un profesor(con diferente preferencia sexual) no la aprobó y la mando a repite, en cambio a un grupito que el tenía de preferencia sin hacer casi nada, a ellos si los paso, siendo que mi compañera era aplicada y participativa en la clase

No conozco alguna situación.

No conozco ninguna

No he presenciado una situación a si

9.- Describe alguna situación en donde la institución a través de los profesores, tutores o personal en general te hayan dado a conocer las acciones para trabajar bajo el modelo de equidad de género.

55 respuestas

Ninguna

Ninguna.

Ninguno

ninguna

Conferencias.

En eventos deportivos y o culturales es accesible para todos, no hay desigualdad

Concursos relevantes a algún tema, ahí es cuando involucran hombres y mujeres.

Nunca han dado tal acción

Ninguna situación.

En clase de ética.

Ninguno

10.- Por último, mediante dos sugerencias, Describe ¿Qué podría hacer la institución para fomentar la equidad de género en el ITBoca?
55 respuestas

Considero que es adecuada la forma de llevar la equidad de género en la institución, y en lo personal prefiero que se lleve de manera implícita dentro de las actividades, es decir, que las actividades y trato sean equitativas tanto para hombres como para las mujeres. A estar implementando acciones que la determinen, siento que de esta manera se estaría resaltando una desigualdad.

Podría dar conferencia sobre ese tema.

Hacer foros y que todos los estudiantes participen

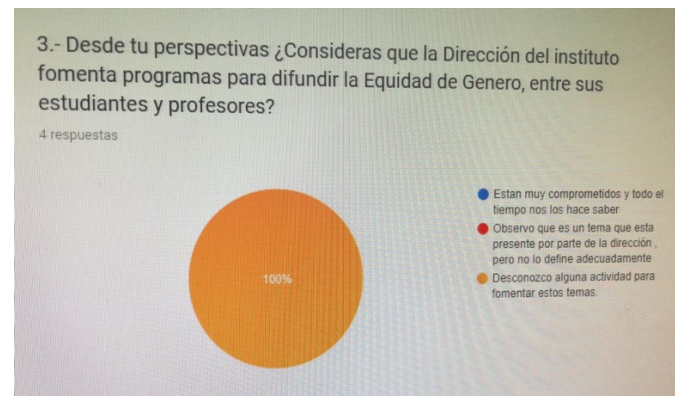
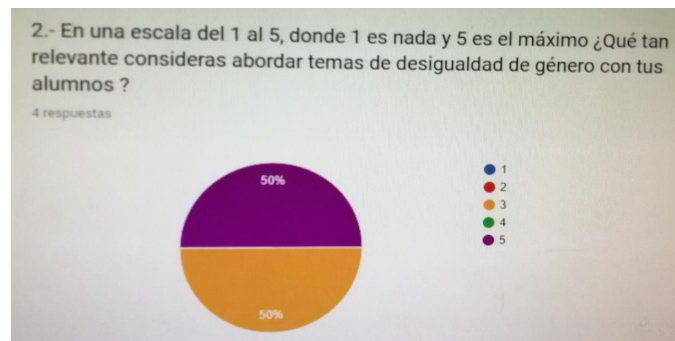
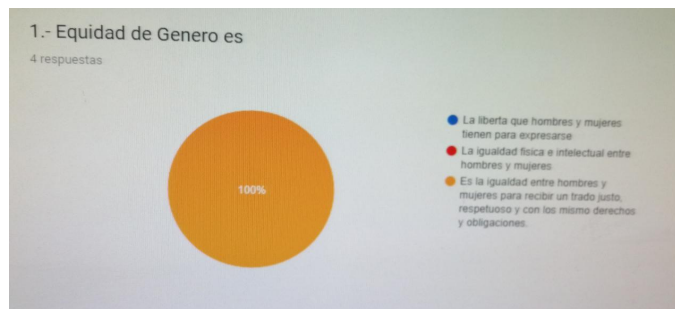
Realizar alguna campaña donde se de el tema o realizar actividades las cuales se den para los dos géneros.

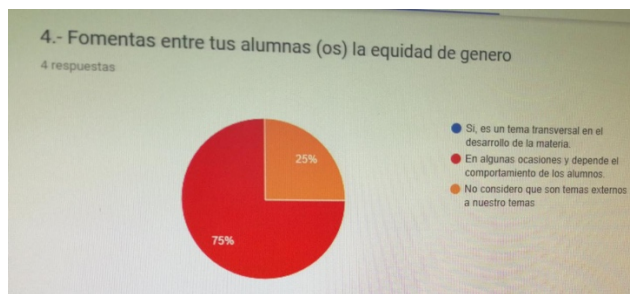
1. Realizar conferencias para alumnos y docentes donde se hable del tema.
2. Los tutores de grupos organizar alguna actividad donde se destaque la importancia de la equidad de género.

Proponer más información acerca del tema con prácticas dinámicas donde se involucre tanto alumnos como directivos

1. Que en el consejo estudiantil, la mitad de integrantes sean hombres, y la mitad mujeres
2. Que los grupos representativos de las actividades extracurriculares, estén conformados por 50% hombres y 50% mujeres

Mejor conocimiento del tema por parte del plantel





5.- Por último, mediante dos sugerencias, Describe ¿Qué podría hacer la institución para fomentar la equidad de género en el ITBoca?

4 respuestas

Dar pláticas sobre el tema

Compromiso

Concientización, mediante capacitación e información

-MEDIANTE PLÁTICA PARA ALUMNOS Y DOCENTES SOBRE EL TEMA
-QUE LA ASIGNACIÓN DE SUBDIRECTORES Y JEFES DE DEPARTAMENTOS SE HAGA CON EQUITAD DE GÉNERO

CONCLUSIÓN

Podemos concluir después de haber analizado las encuestas , que a pesar de que los alumnos y docentes conocen la importancia de la equidad de género, el instituto no promueve algún programa para fomentar el conocimiento y aplicación de la equidad, ya que en la pregunta 6 en la cual plantea la posibilidad de haber sufrido una situación d discriminación por su género ellos aseguran que no ha sido una discriminación violenta o verbal, sin embargo pueden sentir la diferencia que existe entre ambos sexos.

La mayor parte de los encuestados fueron hombres y ellos indican que los profesores (hombres sobretodo) tienen mayor preferencia hacia las damas, es decir que en situaciones similares no recibe el mismo trato un hombre que una mujer, por tanto, no hay igualdad de género en este caso dentro del aula. Asimismo, cuando se cuestionó a las mujeres si habían sufrido discriminación debido a su género, ellas contestaron (aunque el número de encuestadas fue menos) que en la clase de extraescolares también sienten que no tienen la misma oportunidad de practicar algún deporte, ya que los mismos maestros hacen referencia a que tienen habilidades o destrezas diferentes a las de un hombre.

Consideramos que de acuerdo a lo que se visualizó en las encuestas y testimonios, podemos considerar que la equidad de género ha ganado terreno, pero sin olvidar que las instituciones, en este caso el INSTITUTO TECNOLÓGICO DE BOCA DEL RIO debe diseñar un programa estratégico precisamente, que permita que el alumno y el docente encuentren una transversalidad en sus materias y actividades, es decir que cada uno de sus maestros aplique algo en donde se fomente la concientización definitiva de la equidad de género. Es muy importante la concientización porque consideramos que los hechos que se han presentado a nivel nacional e internacional, hablan precisamente de poca tolerancia hacia el género mismo.

Nuestras recomendaciones, son que la institución acuda a programas a nivel federal que permitan el coadyuvar en el conocimiento de la equidad de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Blat, A. (1994) Informe sobre la igualdad de oportunidades educativas entre los sexos. Revista Iberoamericana de Educación. N° 6 Género y Educación. Septiembre- Diciembre. Extraído el 27 de octubre de 2019 desde: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie06a05.htm> Brailovsky, D.; Herrera, S. y Santa Cruz, E. (2001) La desigualdad en la educación para varones y mujeres en el jardín de infantes. En 0 a 5 la Educación en los Primeros Años. Argentina: Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico S.R.L. Brenes, R. (2001). Relaciones interpersonales con respecto a género que se da dentro del aula. Trabajo de grado. Maestría en Psicopedagogía. UNED, San José. Revista Ibero Americana de Estrategia, R. (2017, 4 octubre). LA EQUIDAD DE GÉNERO COMO PARTE DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL MERCADO LABORAL DE LA INDUSTRIA. Recuperado 27 octubre, 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/3312/331253804003.pdf>. Escalante, A.E e Ibarra, L.M. (2010). Cambios y permanencias en los roles femenino y masculino desde la experiencia de los universitarios: el caso del Campus Oriente de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. En Mendizábal, G. (coord) (2010): La equidad de género en los derechos sociales (111-136). México: Fontamara-UAEM.
- Alvarado, María de Lourdes (2004). La educación “superior” femenina en el México del siglo xix. Demanda social y reto gubernamental. México, DF: cesu/Plaza y Valdés. Buquet Corleto, Ana; Cooper, Jennifer; Mingo, Araceli; Moreno, Hortensia (2013) Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género., & Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.. Intrusas en la universidad (Primera edición. ed.). Coyoacán, México, d.f.: unam, Coordinación de Humanidades. García Guevara, Patricia (2004). Mujeres Académicas: El caso de una universidad estatal mexicana. México: Plaza y Valdés/UdeG.
- Gil Antón, Manuel; Mendoza Rojas, Javier; Rodríguez Gómez, Roberto, & Pérez García, María Jesús (2009). Cobertura de la educación superior en México. Tendencias, retos y perspectivas: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO PARA MEDIR LOS VALORES, CREENCIAS, INTENCIONES Y CONDUCTA AMBIENTAL DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

MARGARITA DÁVILA HERNÁNDEZ¹, SAMUEL GARRIDO ROLDÁN², ANABEL MARTÍNEZ GUZMÁN³

RESUMEN

La formación de profesionales socialmente responsables se ha convertido en una misión reconocida tanto por los rubros sociales, los sectores productivos y la sociedad en general, con particular énfasis en la forma en que la inversión en el capital humano contribuye decididamente a la equidad, al desarrollo económico o a la inclusión social de las personas. En congruencia, este trabajo forma parte de un estudio que tiene como objetivo caracterizar valores, creencias, intenciones y comportamientos ambientales en estudiantes de una Institución de Educación Superior (IES); lo anterior constituirá un referente para tomar acciones que favorezcan el compromiso de la institución con la Responsabilidad Social Universitaria. Específicamente, en esta parte del estudio se tiene como objetivo determinar si un instrumento que mide valores, creencias, intenciones y comportamientos ambientales presenta evidencia de validez de constructo y un nivel aceptable de consistencia interna. Los resultados muestran un instrumento constituido por 30 reactivos (distribuidos en nueve factores) con evidencia de validez de constructo y consistencia interna aceptable (alfa de cronbach= 0.818).

Palabras clave: validez, confiabilidad, comportamiento ambiental

¹ Tecnológico Nacional de México / Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco. davilahernandezmargarita@gmail.com.

² Tecnológico Nacional de México / Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco. garrido.samuel@gmail.com

³ Tecnológico Nacional de México / Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco. marguza@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Frers (2010) señaló que “...La adopción de una actitud consciente ante el medio que nos rodea, y del cual formamos parte indisoluble, depende en gran medida de la enseñanza y la educación de la niñez y la juventud. Por esta razón, corresponde a la pedagogía y a la escuela desempeñar un papel fundamental en este proceso...”. Martínez (2010) apoya lo anterior agregando que las Instituciones de Educación Superior (IES), a nivel mundial, estaban realizando esfuerzos para implementar y desarrollar sistemas que formen profesionales capaces de generar “...las transformaciones sociales, políticas y económicas que demanda la sociedad en búsqueda de lograr un desarrollo humano sostenible...”. En la actualidad Ramírez, Moctezuma y González (2017) resaltan que la formación de profesionales socialmente responsables se ha convertido en una misión reconocida tanto por los rubros sociales, los sectores productivos y la sociedad en general.

En congruencia, este trabajo forma parte de un estudio que tiene como objetivo caracterizar valores, creencias, intenciones y comportamientos ambientales en estudiantes de una Institución de Educación Superior (IES); lo anterior constituirá un referente para tomar acciones que favorezcan el compromiso de la institución con la Responsabilidad Social Universitaria. Específicamente en esta parte del estudio se tiene como objetivo determinar si un instrumento que mide valores, creencias, intenciones y comportamientos ambientales presenta evidencia de validez de constructo y un nivel aceptable de consistencia interna.

Método para verificar la validez y confiabilidad de un instrumento

A continuación se describen las etapas que, en general, se aplican para verificar la validez y confiabilidad de un instrumento que mide actitudes:

Análisis de discriminación de reactivos. El propósito de este análisis es mejorar una prueba, identificando los reactivos que son capaces de discriminar entre grupos extremos y modificando o descartando los reactivos ineficaces (Demestre, 2013; Lewis, 2003). Los reactivos ineficaces no discriminan, es decir, son elegidos en igual proporción por quienes tienen puntajes altos y por quienes tienen puntajes bajos.

Análisis de Confiabilidad. Como explican Hernández, Fernández, & Baptista (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su

aplicación repetida al mismo individuo objeto produce resultados iguales; algunos de los procedimientos más utilizados son las medidas de coherencia o consistencia interna. Uno de los coeficientes que estiman la confiabilidad es el alfa de Cronbach (valores superiores a 0.7 se consideran aceptables).

Análisis de Validez de constructo. La validez, como señalan Hernández, Fernández, & Baptista (2010) se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir, siendo la validez de constructo probablemente la más importante y se refiere a qué tan exitosamente un instrumento representa y mide un concepto teórico (Grinnelli, Williams y Unrau, 2009, como se cita en Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). El análisis factorial es un método poderoso e indispensable para la validación de constructo; se trata de un método para reducir un gran número de medidas a un número más pequeño, llamadas factores, al descubrir cuáles miden la misma cosa y en qué grado miden aquello que miden. El análisis factorial, cuando es exploratorio permite generar hipótesis sobre las variables subyacentes a los datos por lo que, a priori, cualquier variable puede estar asociada a cualquier factor; las etapas generales que considera un análisis factorial son las siguientes (Garmendia, 2007; Méndez & Rondón, 2012):

a) *Pertinencia de la realización del análisis factorial.* Algunas de las pruebas son:

- *Coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin (KMO).* Es una medida de la comparación de los coeficientes de correlación observados con los coeficientes de correlación parcial. Asume valores entre 0 y 1. Se considera adecuado un valor mayor a 0.6.
- *Prueba de esfericidad de Bartlett.* Prueba la hipótesis nula de que las variables están incorrelacionadas, es decir, evalúa si la matriz de correlaciones (la matriz de correlaciones entre todas las variables consideradas) no es una matriz de identidad, aquella en la que no existe relación entre las variables. Se acepta como válido un nivel de significación menor al 5%.

b) *Extracción de los factores.* Existen varios métodos para extraer los factores, siendo el método de Análisis de Componentes Principales (ACP) el que más se utiliza. El ACP es un método estadístico de reducción de una tabla de casos-variables con datos cuantitativos, para obtener otra de menor número de variables,

combinación lineal de las primitivas, que se denominan componentes principales o factores, cuya posterior interpretación permitirá un análisis más simple del problema estudiado. En el ACP, el primer factor o componente sería aquel que explica una mayor parte de la varianza total, el segundo factor sería aquel que explica la mayor parte de la varianza restante, es decir, de la que no explicaba el primero y así sucesivamente. Los factores extraídos no se correlacionan entre ellos; se deben incorporar factores cuya varianza sea mayor a 1, en caso contrario, explicaría menos varianza que una variable original. La determinación del número de factores a retener es una decisión arbitraria, pudiéndose considerar los siguientes criterios:

- Criterio Kaiser: retener aquellos factores con un valor propio mayor a 1
- Definición a priori del número de factores a retener
- Definición a priori del porcentaje de varianza a explicar
- Gráficamente, con un gráfico de sedimentación que muestra la forma en que se van disminuyendo los valores propios, seleccionando el número de factores correspondiente al punto en que la curva del gráfico se hace horizontal
- Retener factores cuyos valores propios son iguales o superiores al promedio de todos los valores propios.

c) *Interpretación de los factores.* Los factores resultantes se interpretan asignándoles nombre considerando las variables originales incluidas en cada factor. La rotación de los factores facilita la interpretación de los factores extraídos. La suma de los valores propios no se afecta por la rotación, pero la rotación alterará los valores propios y el porcentaje de la varianza explicada. Con los factores rotados, cada una de las variables tendrá una correlación cercana a 1 con uno de los factores y cercana a 0 con el resto de los factores. Hay dos sistemas básicos para la rotación de factores:

- Ortogonal, que mantiene la independencia entre los factores rotados: varimax (es el método más utilizado, indicando la correlación existente entre cada una de las variables y su correspondiente factor), quartimax y equimax.
- No ortogonal, que proporciona nuevos factores rotados que guardan relación entre sí: oblimin, promax y orthoblique.

METODOLOGÍA

Materiales y método

Tipología. En particular, en esta parte del estudio se analizará la validez de constructo y la consistencia interna de una Adaptación del Cuestionario de Creencias Ambientales de Ocaña, Pérez y Quijano (2013) (el cuestionario original estaba constituido por 50 reactivos y se agregaron 39 a sugerencia de profesores expertos), por lo que se trata de un estudio descriptivo correlacional. Considerando el número de veces que se obtiene información del objeto de estudio, se trata de una investigación transversal y no experimental.

Muestra. Se obtuvo una muestra dirigida (no probabilística) de 252 sujetos, resultado de la invitación que en marzo de 2019 se realizó a estudiantes del Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco para colaborar en el presente estudio. Una vez llenados los cuestionarios se recogieron para su revisión, codificación, tabulación, análisis e interpretación correspondientes.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Análisis de discriminación de reactivos. El propósito de este análisis es identificar los reactivos que son capaces de discriminar entre grupos extremos (Demestre, 2013; Lewis, 2003). Para realizar lo anterior, se dividió la distribución de los puntajes totales en cuartiles ($252/4$), comparando los valores extremos de los reactivos (Q_1 vs. Q_4) mediante la prueba t (nivel de significancia = 0.05, $t = \pm 1.96$). Los resultados indicaron que sólo 52 de los reactivos mostraron su eficacia respecto a su poder discriminatorio entre puntajes altos y bajos; los restantes 37 reactivos se eliminaron.

Confiabilidad del instrumento. Se evaluó la confiabilidad del instrumento a través del análisis de su consistencia interna, calculando el coeficiente alfa de Cronbach (α). Se obtuvo un alfa de Cronbach global de 0.904, considerado como aceptable. Dado que la eliminación de algún elemento no mejoraba significativamente el valor de α , se decidió continuar el análisis con los 52 reactivos.

Pertinencia del análisis factorial. Los resultados que se obtuvieron se muestran en la Tabla 1. En la prueba de KMO se obtuvo un valor de 0.830 implicando una adecuación aceptable de los datos a un modelo de análisis factorial. Por otra parte, el valor p-valor del contraste de Bartlett señala que no es significativa la hipótesis nula de variables iniciales incorrelacionadas, por lo tanto, tiene sentido aplicar el análisis factorial (Pérez & Medrano, 2010).

Tabla 1. Resultados obtenidos en la prueba de KMO y en la prueba de esfericidad de Bartlett, usando SPSS.

Medida de adecuación muestral de Káiser-Meyer-Olkin		0.830
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi- cuadrado aproximado	4258.074
	gl	1326
	Sig.	0.000

Nota. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos analizados de la encuesta.

Determinación del número de factores. Para analizar la estructura de la escala se realizó un análisis factorial exploratorio de factores comunes y rotación Varimax. Como describe De la Fuente (2011), en el análisis de factores comunes se analiza sólo la varianza común; la varianza de cada ítem indica la diferencia que crea en las respuestas de los sujetos. Si todos los sujetos respondieran lo mismo (en un reactivo) la varianza sería cero, no habría diferencias. Si la mitad de los sujetos seleccionara la opción con el valor menor en un reactivo y la otra mitad el valor mayor, la varianza sería máxima. Cada ítem o variable tiene su varianza (diferencias en las respuestas) y la varianza de cada ítem puede ser compartida con la varianza de otros ítems si éstos están relacionados positivamente. Esta relación viene expresada por el coeficiente de determinación 'r' de Pearson que expresa la proporción de varianza común o de variación conjunta. Las estimaciones de la varianza que cada ítem tiene en común con los demás se denominan comunales. Al obtener las comunales de los reactivos del instrumento que se está analizando (utilizando el SPSS), se obtuvieron valores aceptables en todos los reactivos (> 0.5). La Tabla 2 presenta la varianza total explicada de los componentes principales (vista parcial). Se observa que los primeros 16 componentes resumen el 63.224% de la variabilidad total.

Tabla 2. Varianza total. (Método de extracción: análisis de componentes principales; método de rotación: Varimax).

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	9.955	19.144	19.144	9.955	19.144	19.144	2.939	5.653	5.653
2	2.863	5.506	24.649	2.863	5.506	24.649	2.853	5.487	11.140
3	2.739	5.267	29.917	2.739	5.267	29.917	2.827	5.437	16.577
4	1.843	3.545	33.461	1.843	3.545	33.461	2.752	5.293	21.869
5	1.770	3.404	36.865	1.770	3.404	36.865	2.175	4.182	26.052
6	1.548	2.978	39.843	1.548	2.978	39.843	2.139	4.113	30.165
7	1.476	2.838	42.681	1.476	2.838	42.681	2.108	4.054	34.219
8	1.414	2.720	45.401	1.414	2.720	45.401	2.019	3.883	38.101
9	1.359	2.614	48.015	1.359	2.614	48.015	2.005	3.855	41.956
10	1.290	2.480	50.496	1.290	2.480	50.496	1.885	3.625	45.582
11	1.217	2.340	52.836	1.217	2.340	52.836	1.746	3.357	48.938
12	1.151	2.213	55.048	1.151	2.213	55.048	1.635	3.144	52.082
13	1.143	2.198	57.246	1.143	2.198	57.246	1.595	3.066	55.149
14	1.089	2.095	59.342	1.089	2.095	59.342	1.423	2.736	57.885
15	1.018	1.957	61.299	1.018	1.957	61.299	1.388	2.670	60.555
16	1.001	1.925	63.224	1.001	1.925	63.224	1.388	2.669	63.224
17	.977	1.879	65.103						
18	.951	1.829	66.932						
19	.950	1.827	68.759						
20	.893	1.718	70.477						
21	.858	1.650	72.126						
22	.823	1.582	73.708						
23	.801	1.540	75.248						
24	.754	1.450	76.698						
25	.737	1.418	78.115						
26	.717	1.379	79.494						
27	.670	1.288	80.783						
28	.651	1.253	82.035						
29	.618	1.188	83.223						
30	.574	1.105	84.328						
31	.553	1.063	85.391						
32	.539	1.036	86.427						
33	.528	1.016	87.442						
34	.512	.984	88.427						
35	.484	.931	89.358						
36	.476	.916	90.273						
37	.440	.847	91.120						
38	.403	.775	91.895						
39	.398	.765	92.661						
40	.374	.719	93.380						
41	.367	.706	94.086						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos analizados de la encuesta.

En este estudio se siguió la norma habitual de Káiser (*eigenvalue* superiores a la unidad) (Valderry, 2010). El cuadrado de una carga factorial indica la proporción de la varianza explicada por un factor en una variable particular. La suma de los cuadrados de los pesos de cualquier columna de la matriz factorial es lo que se denomina eigenvalues. Las cargas factoriales pueden tener como valor máximo 1, por tanto el valor máximo que puede alcanzar el valor propio es igual al número de variables. La división del valor propio entre el número de variables indica la proporción (tanto por ciento si se multiplica por 100) de las varianzas de las variables que explica el factor (De la Fuente, 2011). En la Tabla 3 se muestra la matriz de componentes rotados, donde se indica la correlación existente entre cada una de las variables y su correspondiente factor (componente), lo que se denomina saturaciones. Se aplicó el criterio de asignar un ítem al factor en el que se presentara una carga factorial mayor de 0.40 (valor absoluto).

Tabla 3. Matriz de Componentes Principales (Método de extracción: análisis de componentes principales; método de rotación: Varimax). Selección de cargas factoriales mayores a 0.40.

Indicador	Componente	
	1	2
Me gustaría trabajar en una organización donde se utilicen técnicas eficientes y flexibles que integre los procesos para obtener el correcto flujo de información, principalmente en sus inventarios.	.806	
Me gustaría trabajar en una empresa donde se resuelvan problemas de localización que vinculan los materiales que se producen así como la posibilidad de ser reciclados reduciendo costos y tiempos de operación.	.738	
Me gustaría trabajar en una empresa donde se apliquen técnicas que garanticen el desarrollo de nuevas y mejores prácticas vinculadas con los empaques, consolidación de cargas, sistemas de reciclaje y reducción de devolución de mercancías.	.599	
La reutilización de productos permite recuperar costos a las empresas y pueden darle un nuevo uso originando reducción de costos de tratamiento de los productos y/o intercambio de productos/materiales/componentes.	.507	
Nuestra calidad de vida depende directamente de los bienes de consumo que producen empresas socialmente responsables con el ambiente.	.402	
La empresa debe contar con procesos que le permitan recuperar productos que por diferentes motivos ya no satisfacen las necesidades de los clientes, ya sea porque son devueltos o porque sus envases pueden ser reutilizados en otros procesos de producción.		.720
La existencia de normas ayuda a las empresas a tener en todo momento un comportamiento transparente y ético que forme parte fundamental de su modelo general de gestión.		.652
Las empresas reducen costos, consiguen mayor rentabilidad y aumentan sus niveles de productividad por medio del cumplimiento de normas internacionales que les permiten a las empresas obtener ventajas competitivas.		.618
Estoy de acuerdo con la existencia de organismos facultados para retirar del mercado los productos que no cumplan con requisitos de calidad o que pongan en riesgo la salud de las personas.		.484
Me reconforta saber que existen normas internacionales que son un instrumento eficaz para que las compañías puedan organizar todas sus actividades dentro de unos parámetros de respeto al entorno, cumpliendo con la legislación vigente y fortaleciendo la conciencia ambiental.		.434

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos analizados de la encuesta

Tabla 3. Matriz de Componentes Principales (Método de extracción: análisis de componentes principales; método de rotación: Varimax). Selección de cargas factoriales mayores a 0.40 (continuación).

Indicador	Componente											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Reciclar el papel es bueno, porque así no hace falta cortar árboles y se conserva el medio ambiente.				.753								
Al reutilizar los productos, reducimos la cantidad de basura.				.730								
Si reutilizamos las bolsas de la compra varias veces, estamos disminuyendo la cantidad de basura que producimos.				.681								
Siembro árboles para proteger al ambiente en mi colonia o fuera de ella.				.722								
Participo en actividades que cuidan del medio ambiente.				.718								
Separo la basura en orgánica e inorgánica no importando que el camión de la basura no la separe.				.553								
Hablo sobre la importancia del medio ambiente con las personas que conozco.				.515								
Evito comprar productos hechos de plástico.				.511								
Cuando abro el refrigerador evito quedarme con la puerta abierta mucho tiempo para no gastar energía.					.776							
Evito encender varios aparatos eléctricos al mismo tiempo en los horarios de mayor consumo de energía.					.752							
Apago la lámpara cuando salgo de una habitación.				.561								
La protección del medio ambiente es buena para todo el mundo.						.783						
Puedo influir y contribuir a la conservación del medio ambiente con mis acciones.						.731						
La protección del medio ambiente pasa por la aplicación del concepto de desarrollo sostenible.						.545						
Cada tipo de residuo hay que tratarlo de una manera distinta, según sus características.							.651					
La mayor cantidad de residuos sólidos que se producen, son papel y cartón.							.626					
Creo que estamos llegando al límite de consumo y contaminación que la Tierra es capaz de soportar.							.579					
La interferencia de los seres humanos en la naturaleza frecuentemente produce consecuencias desastrosas.								.616				
Separar la basura conforme a su tipo, nos ayuda a la preservación del medio ambiente.								.567				
El hombre es el responsable del desequilibrio en la naturaleza.								.535				
Los seres humanos forman parte del ecosistema de la misma manera que los animales y las plantas.									.685			
Una de las razones más importantes para conservar el medio ambiente es la conservación de los lagos y ríos limpios.									.634			
La acumulación de residuos afecta a nuestra calidad de vida.									.416			
Compro productos de empresas que observan y comprueban una actitud de responsabilidad social.										.662		
Los alimentos orgánicos son mejores para la salud humana.								.419		.484		
Estoy a favor de normas voluntarias que proponen la transparencia, el comportamiento ético, respeto a los intereses de las partes interesadas, respeto a la normatividad internacional, la legalidad y los derechos humanos.											.661	
Ayudo a mantener mi salón limpio no consumiendo alimentos en el salón y tirando la basura en el bote de mi salón.												.582
Guardo el papel que no quiero en el bolso, cuando no encuentro un cesto de basura cerca.												.517

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos analizados de la encuesta.

Tabla 3. Matriz de Componentes Principales (Método de extracción: análisis de componentes principales; método de rotación: Varimax). Selección de cargas factoriales mayores a 0.401 (continuación).

Indicador	Componente															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Si existiesen más campañas informando a la población sobre los problemas ambientales, la situación mexicana estaría mejor.												.473				
Todos los residuos que produce el hombre se pueden reciclar.													.741			
Cuando tratamos cualquier desecho y le damos un uso nuevo, estamos reciclando.				.445									.512			
Prefiero no gastar energía usando bicicleta o caminar cuando salgo a lugares cercanos de mi casa.														.686		
Mientras me baño, pongo una cubeta vacía que capture el agua fría.														.436		
La naturaleza tiene valor por sí misma.															.659	
Todas las actividades que realizan los hombres producen residuos.						.402									.593	
Podemos reducir la cantidad de basura que producimos no tirando cosas que estén en buen estado.																.550
Una de las razones más importantes para la conservación es que en ella habitan seres vivos que complementan nuestra existencia.																.515

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos analizados de la encuesta.

Se aplicó lo señalado por Fabrigar & Wegener (2012) respecto a que cada factor debe estar constituido por un máximo de cinco reactivos y por un mínimo de tres, para describirlo adecuadamente. Se realizaron 5 iteraciones efectuándose eliminaciones sucesivas. Como resultado del proceso de análisis se eliminaron 22 reactivos; a los reactivos restantes se les aplicó nuevamente la prueba de esfericidad de Bartlett y la KMO, obteniéndose valores satisfactorios (Tabla 4).

Tabla 4. Resultados obtenidos en la prueba de KMO y en la prueba de esfericidad de Bartlett, usando SPSS (Instrumento de 30 reactivos)

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin		0.724
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi- cuadrado aproximado	1579.498
	gl	435
	Sig.	0.000

Nota. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos analizados de la encuesta.

Se calculó la consistencia interna global del instrumento obteniéndose un valor de 0.818; dado que la eliminación de ninguno de los reactivos favorecía en forma importante el incremento de la confiabilidad general del instrumento (0.818) se decidió conservar los 30 ítems. La Tabla 5 describe la varianza total explicada de los componentes principales. Se observa que los primeros 9 componentes resumen el 65.354 % de la variabilidad total.

Tabla 5. Varianza total. (Método de extracción: análisis de componentes principales; método de rotación: Varimax).

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5.573	18.578	18.578	5.573	18.578	18.578	2.601	8.669	8.669
2	3.119	10.398	28.976	3.119	10.398	28.976	2.507	8.358	17.027
3	2.509	8.365	37.341	2.509	8.365	37.341	2.312	7.706	24.733
4	1.826	6.087	43.427	1.826	6.087	43.427	2.100	6.999	31.732
5	1.526	5.086	48.513	1.526	5.086	48.513	2.073	6.911	38.643
6	1.419	4.731	53.245	1.419	4.731	53.245	2.071	6.904	45.547
7	1.295	4.315	57.560	1.295	4.315	57.560	2.048	6.828	52.375
8	1.272	4.239	61.799	1.272	4.239	61.799	2.029	6.763	59.138
9	1.066	3.555	65.354	1.066	3.555	65.354	1.865	6.216	65.354
10	.983	3.277	68.631						
11	.872	2.908	71.539						
12	.857	2.855	74.394						
13	.803	2.676	77.070						
14	.671	2.236	79.306						
15	.648	2.160	81.466						
16	.610	2.033	83.499						
17	.555	1.850	85.349						
18	.481	1.602	86.951						
19	.464	1.546	88.497						
20	.443	1.476	89.972						
21	.399	1.331	91.303						
22	.387	1.290	92.593						
23	.368	1.226	93.820						
24	.323	1.076	94.896						
25	.320	1.066	95.962						
26	.303	1.010	96.972						
27	.276	.921	97.893						
28	.236	.786	98.679						
29	.208	.694	99.372						
30	.188	.628	100.000						

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos analizados de la encuesta.

En la Tabla 6 se muestra la matriz de componentes rotados, donde se indica la correlación existente entre cada una de las variables y su correspondiente factor (componente). Se siguió el criterio de asignar un ítem al factor en el que se presentara una carga factorial mayor de 0.40 (valor absoluto).

Tabla 6. Matriz de Componentes Principales (Método de extracción: análisis de componentes principales; método de rotación: Varimax). Selección de cargas factoriales mayores a 10.401.

	Componente								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Me gustaría trabajar en una empresa donde se apliquen técnicas que garanticen el desarrollo de nuevas y mejores prácticas vinculadas con los empaques, consolidación de cargas, sistemas de reciclaje y reducción de devolución de mercancías.	.776								
Me gustaría trabajar en una empresa donde se resuelvan problemas de localización que vinculan los materiales que se producen así como la posibilidad de ser reciclados reduciendo costos y tiempos de operación.	.745								
Me gustaría trabajar en una organización donde se utilicen técnicas eficientes y flexibles que integre los procesos para obtener el correcto flujo de información, principalmente en sus inventarios.	.701								
Estoy de acuerdo con la existencia de organismos facultados para retirar del mercado los productos que no cumplan con requisitos de calidad o que pongan en riesgo la salud de las personas.	.632								
Si reutilizamos las bolsas de la compra varias veces, estamos disminuyendo la cantidad de basura que producimos.		.767							
Reciclar el papel es bueno, porque así no hace falta cortar árboles y se conserva el medio ambiente.		.689							
Al reutilizar los productos, reducimos la cantidad de basura.		.686							
La interferencia de los seres humanos en la naturaleza frecuentemente produce consecuencias desastrosas.		.622							
Separar la basura conforme a su tipo, nos ayuda a la preservación del medio ambiente.			.746						
Separo la basura en orgánica e inorgánica no importando que el camión de la basura no la separe.			.631						
Compró productos de empresas que observan y comprueban una actitud de responsabilidad social.			.626						
Nuestra calidad de vida depende directamente de los bienes de consumo que producen empresas socialmente responsables con el ambiente.			.608						
No tenemos que preocuparnos porque se agoten los recursos naturales, porque los avances científicos de los hombres los sustituirán.				.802					
Aunque cada día halla más basura, el medio ambiente no se deteriora.				.771					
Yo creo que se exagera un poco la importancia que puede tener que yo tire una bolsa vacía en la playa o en el campo o en el salón.				.702					
La protección del medio ambiente es buena para todo el mundo.					.749				
Puedo influir y contribuir a la conservación del medio ambiente con mis acciones.					.724				
La protección del medio ambiente pasa por la aplicación del concepto de desarrollo sostenible.					.712				
Estoy a favor de normas voluntarias que proponen la transparencia, el comportamiento ético, respeto a los intereses de las partes interesadas, respeto a la normatividad internacional, la legalidad y los derechos humanos.						.769			
Quiero prepararme en el conocimiento de guías, manuales y normas que permitan la recuperación y reciclado de residuos plásticos o de mercancías que los contengan que me permitan ser más productivo e innovador en mi trabajo.						.761			
El reciclaje que realizan las empresas puede crear mejoras en los productos y trasladar los beneficios a la comunidad que se reflejan en el cuidado del medio ambiente y la imagen social que las empresas.						.643			

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos analizados de la encuesta.

Tabla 6. Matriz de Componentes Principales (Método de extracción: análisis de componentes principales; método de rotación: Varimax). Selección de cargas factoriales mayores a 10.401.

Indicador	Componente								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Movilizo a las personas para la conservación de los espacios públicos en mi escuela o colonia.							.882		
Siembro árboles para proteger al ambiente en mi colonia o fuera de ella.							.786		
Participo en actividades que cuidan del medio ambiente.							.582		
Me reconforta saber que existen normas internacionales que son un instrumento eficaz para que las compañías puedan organizar todas sus actividades dentro de unos parámetros de respeto al entorno, cumpliendo con la legislación vigente y fortaleciendo la co								.802	
Estoy de acuerdo que exista un organismo internacional que trabaje para lograr una forma común de conseguir el establecimiento del sistema de calidad y se garantice la satisfacción de las necesidades y expectativas de los consumidores.								.686	
Las empresas reducen costos, consiguen mayor rentabilidad y aumentan sus niveles de productividad por medio del cumplimiento de normas internacionales que les permiten a las empresas obtener ventajas competitivas.								.657	
Dejo la llave abierto todo el tiempo mientras me baño.									.778
Mientras me cepillo los dientes dejo la llave del agua abierta.									.732
Dejo la televisión encendida incluso cuando nadie la está viendo.									.612

Método de extracción: análisis de componentes principales.
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos analizados de la encuesta.

Tomando como referencia la información presentada en la Tabla 6 se analizaron los reactivos que constituían cada factor, determinando su congruencia general con el conjunto que constituían; lo anterior dio como resultado la definición de cada uno de los factores. Como resultado de lo anterior se obtuvo un instrumento constituido por 30 reactivos, con una confiabilidad aceptable de 0.818 (alfa de cronbach) y evidencia de validez de constructo.

A continuación se describen los factores, como resultado de un análisis de congruencia de los reactivos que los conformaban:

Factor I. Intención de laborar en empresas con logística ambiental

Intención de ejercer profesionalmente en organizaciones que implementen medidas de protección ambiental (resultado de regulaciones legislativas, requerimientos vinculantes/no vinculantes y valoraciones relativas a la preservación del medio ambiente), en las actividades y los procesos logísticos que se llevan a cabo entre

clientes y proveedores, tanto en el sentido tradicional (eso es, de la compañía de origen al cliente), como en el inverso (en sentido contrario: retorno del cliente a la compañía) (Retos en Supply Chain, 2018).

1. Me gustaría trabajar en una empresa donde se apliquen técnicas que garanticen el desarrollo de nuevas y mejores prácticas vinculadas con los empaques, consolidación de cargas, sistemas de reciclaje y reducción de devolución de mercancías.

2. Me gustaría trabajar en una empresa donde se resuelvan problemas de localización que vinculan los materiales que se producen así como la posibilidad de ser reciclados reduciendo costos y tiempos de operación.

3. Me gustaría trabajar en una organización donde se utilicen técnicas eficientes y flexibles que integre los procesos para obtener el correcto flujo de información, principalmente en sus inventarios.

4. Estoy de acuerdo con la existencia de organismos facultados para retirar del mercado los productos que no cumplan con requisitos de calidad o que pongan en riesgo la salud de las personas.

Factor 2. Conducta Pro ambiental

Acciones que pueden ir desde el comportamiento en acciones políticas, hasta el consumo de productos o conductas de reciclaje, reutilización de residuos (Soriano, 1994, como se cita en Cañas & Celis, 2008).

5. Si reutilizamos las bolsas de la compra varias veces, estamos disminuyendo la cantidad de basura que producimos.

6. Reciclar el papel es bueno, porque así no hace falta cortar árboles y se conserva el medio ambiente.

7. Al reutilizar los productos, reducimos la cantidad de basura.

8. La interferencia de los seres humanos en la naturaleza frecuentemente produce consecuencias desastrosas.

Factor 3. Comportamiento individual acerca de manejo de la basura

Grado en que la persona asume su responsabilidad en el manejo de la basura para reducir los daños ambientales (Brito & Pascuali, 2006).

9. Separar la basura conforme a su tipo, nos ayuda a la preservación del medio ambiente.
10. Separo la basura en orgánica e inorgánica no importando que el camión de la basura no la separe.
11. Compro productos de empresas que observan y comprueban una actitud de responsabilidad social.
12. Nuestra calidad de vida depende directamente de los bienes de consumo que producen empresas socialmente responsables con el ambiente.

Factor 4. Falta de valores ambientales

Creencias negativas del individuo, cuando considera que las condiciones medioambientales no tienen consecuencias negativas, para sí mismo, para los otros seres humanos o para el resto de las especies y ecosistemas (Stern, Dietz & Kalof, 1993).

13. No tenemos que preocuparnos porque se agoten los recursos naturales, porque los avances científicos de los hombres los sustituirán.
14. Aunque cada día haya más basura, el medio ambiente no se deteriora.
15. Creo que se exagera un poco la importancia que puede tener que yo tire una bolsa vacía en la playa o en el campo o en el salón.

Factor 5. Creencias del Desarrollo sostenible

El desarrollo sostenible como la satisfacción de «las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades». (ONU, 1987). La importancia del desarrollo sostenible radica en que este consiste en velar por el mejoramiento de la calidad de vida en toda actividad humana, utilizando para esto solamente lo necesario de los recursos naturales (Velazco, 2013).

16. La protección del medio ambiente es buena para todo el mundo.
17. Puedo influir y contribuir a la conservación del medio ambiente con mis acciones.
18. La protección del medio ambiente pasa por la aplicación del concepto de desarrollo sostenible.

Factor 6. Creencias y actitudes acerca de la Responsabilidad Social Empresarial

Se entiende como una empresa socialmente responsable aquella: cuyos productos y servicios contribuyen al bienestar de la sociedad, cuyo comportamiento vaya más allá del estricto cumplimiento de la normativa vigente y las prácticas de libre mercado, cuyos directivos tengan un comportamiento ético, cuyas actividades sean respetuosas con el medio ambiente, cuyo desarrollo contemple el apoyo a las personas más desfavorecidas de las comunidades en las que opera. En otras palabras, una empresa que se preocupa por: la productividad de sus trabajadores para mejorar su competitividad, el manejo ambiental resultante de su actividad productiva, y la comunidad sobre la cual se asienta la empresa (CEPAL, sf).

19. Estoy a favor de normas voluntarias que proponen la transparencia, el comportamiento ético, respeto a los intereses de las partes interesadas, respeto a la normatividad internacional, la legalidad y los derechos humanos.

20. Quiero prepararme en el conocimiento de guías, manuales y normas que permitan la recuperación y reciclado de residuos plásticos o de mercancías que los contengan que me permitan ser más productivo e innovador en mi trabajo.

21. El reciclaje que realizan las empresas puede crear mejoras en los productos y trasladar los beneficios a la comunidad que se reflejan en el cuidado del medio ambiente y la imagen social que las empresas.

Factor 7. Acciones de participación social en favor del medio ambiente

La participación social en temas como el calentamiento global, la disposición de agua, la deforestación, los patrones de producción y consumo, así como en los principios y valores que sustentan a esta sociedad, es muy importante. **En la casa propia, trabajo, comunidad o escuela se pueden iniciar actividades concretas para mejorar el entorno. Para lograrlo se requiere observar el alrededor e identificar alternativas menos dañinas al ambiente, cambiar conductas y tomar decisiones basadas en el mejoramiento de la calidad de vida (SEMARNAT, 2015)**

22. Movilizo a las personas para la conservación de los espacios públicos en mi escuela o colonia.

23. Siembro árboles para proteger al ambiente en mi colonia o fuera de ella.

24. Participo en actividades que cuidan del medio ambiente.

Factor 8. Creencias acerca de la sustentabilidad

Hoy se vive en una sociedad de consumo, Las normas hacen una contribución positiva para aspectos de la vida propia, garantizando características deseables de productos y servicios, tales como; calidad, respeto al medio ambiente, eficiencia, entre otras. Cuando los productos y servicios cumplen con las expectativas personales, se da por sentado que cumplen con normas. Sin embargo, cuando las normas están ausentes, los productos y servicios resultan ser de mala calidad, no encajan, son incompatibles, etc. Las organizaciones entonces deben cumplir también con requisitos para que además de ofrecer productos o servicios de calidad, cuiden del medio ambiente, den seguridad a sus trabajadores y ofrezcan medidas de seguridad; a esto se le llama, Sustentabilidad (Sampedro, Gallardo, Morán y Herrero, 2017).

25. Me reconforta saber que existen normas internacionales que son un instrumento eficaz para que las compañías puedan organizar todas sus actividades dentro de unos parámetros de respeto al entorno, cumpliendo con la legislación vigente y fortaleciendo la conciencia ambiental.

26. Estoy de acuerdo que exista un organismo internacional que trabaje para lograr una forma común de conseguir el establecimiento del sistema de calidad y se garantice la satisfacción de las necesidades y expectativas de los consumidores.

27. Las empresas reducen costos, consiguen mayor rentabilidad y aumentan sus niveles de productividad por medio del cumplimiento de normas internacionales que les permiten a las empresas obtener ventajas competitivas.

Factor 9. Acciones acerca de racionalidad del uso de agua energía

La racionalidad del uso de agua y energía parte de la concepción que tiene el usuario sobre la cantidad de recursos que necesita para su subsistencia. El uso de la energía conlleva a problemas medioambientales, como el efecto invernadero producto de las emisiones de gases, lo cual se constituye en un motivador para ahorrar energía. La eficiencia energética contribuye a controlar o reducir las emisiones de gases con efecto invernadero sin que por ello se vea frenado el

proceso de desarrollo. El uso eficiente de agua a nivel mundial se ha convertido en una necesidad crucial para garantizar la sostenibilidad del recurso hídrico, considerándolo como un "recurso finito y vulnerable, esencial para sostener la vida, el desarrollo y el ambiente" (Centro de Gestión Ambiental de la Universidad de Pereira, sf).

28. Dejo la llave abierta todo el tiempo mientras me baño.
29. Mientras me cepillo los dientes dejo la llave del agua abierta.
30. Dejo la televisión encendida incluso cuando nadie la está viendo.

CONCLUSIONES

El objetivo del presente trabajo fue aplicar un análisis factorial a un cuestionario de valores, creencias, actitudes y creencias ambientales. Como resultado de lo anterior, de 89 reactivos iniciales se obtuvo un cuestionario de 30 reactivos que mostró evidencia de validez de constructo y confiabilidad aceptable.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Brito, E. & Pasquali, C. (2006). Comportamientos y actitudes asociados a la disposición de la basura en áreas urbanas no planificadas. *Rev. Interciencia* (31), 338-344. Recuperado el 10 de junio de 2019 de <http://www.redalyc.org/pdf/339/33911605.pdf>
- Cañas, O. M. P. & Celis, V. G. (2008). Creencias ambientales, valores humanos y el manejo de residuos sólidos, en la Conducta Ecológica Responsable". Tesis. Recuperado el 10 de junio de 2019 de <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/2274/tpsico292.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Centro de Gestión Ambiental de la Universidad de Pereira (s/f). Recuperado el 02 de junio de 2019 de <https://www.utp.edu.co/centro-gestion-ambiental/>
- CEPAL, (s/f.) Responsabilidad Social Empresarial. Recuperado el 2 de junio de 2019 de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5071-cambio-oportunidad-la-responsabilidad-social-corporativa-como-fuente>
- De la Fuente, F. S. (2011). Análisis Factorial. Recuperado el 20 de mayo de 2019 de <file:///G:/Actividades%20intersemestrales.%20Agosto%202018/Curso%20M%C3%B3dulo%20III.%20Validez%20y%20Confiabilidad%20del%20Instrumento%20Cuantitativo/analisis-factorial.pdf>
- Demestre, L. (2013) *Construcción de un cuestionario tipo Likert*, consultado: 20 junio 2015, http://metodoyanalisis.com/?page_id=333
- Frers, C. (2010). Cuál es la importancia de la educación ambiental. Recuperado el 10 de junio de <https://www.ritimo.org/Cual-es-la-importancia-de-la-educacion-ambiental>
- Fabrigar, L. R., & Wegener, D. T. (2012). *Understanding statistics. Exploratory factor analysis*. New York, NY, US: Oxford University Press.
- Garmendia, M. (2007). Análisis factorial: una aplicación en el Cuestionario de Salud General de Goldberg, *Rev. Chil. Salud Pública*, 11(2), pp. 57-65.
- Hernández, S, Fernández, C. & Baptista, L (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta ed. México: Mc Graw Hill.
- Lewis, R. (2003). *Tests Psicológicos y Evaluación*. 11ª ed. México: Pearson Educación.
- Martínez, C. R. (2010). La importancia de la educación ambiental ante la problemática actual. *Rev. Electrónica Educare*, (14), 97-111.
- Méndez, M. & Rondón, S. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 41(1), pp. 197-205.
- Ocaña, M. M. T.; Pérez, F. M. & Quijano, L. R. (2013). Elaboración y validación de una escala de creencias de los alumnos de educación secundaria obligatoria respecto al medio ambiente. *Revista Profesorado*. (17), 431-454.

- ONU (1987). Desarrollo Sostenible. Recuperado el 4 de abril de 2019 de <https://www.un.org/es/ga/president/65/issues/sustdev.shtml>
- Pérez, C (2001) *Técnicas estadísticas con SPSS*. Madrid: Pearson.
- Ramírez, V. Y.; Moctezuma, M. P. & González, M. O. (2017). Importancia de la responsabilidad social en la formación de los futuros profesionales. Recuperado el 2 de mayo de 2019 de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/10/07CA201701.pdf>
- Pérez, E., & Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58-66.
- Retos en Supply Chain (2018). Logística ambiental y gestión de residuos. Recuperado el 12 de junio de 2019 de <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/logistica-ambiental-y-gestion-de-los-distintos-tipos-de-residuos/>
- Sampedro, P. H. M.; Gallardo, N. J. L.; Morán, B. L. D. C. & Herrera, S. G. (2017). Importancia de las normas para la sustentabilidad en las Mipyme del sector turismo. Recuperado el 02 de mayo de 2019, de https://www.ecorfan.org/actas/A%20T%20III/A%20TIII_9.pdf
- SEMARNAT (2015). Acciones para cuidar el medio ambiente. Recuperado el 20 de junio de 2019, de <https://www.gob.mx/semarnat/acciones-y-programas/acciones-para-cuidar-el-medio-ambiente-17102>
- Sote, A. (2005). Principios de Estadística. Caracas: Panapo de Venezuela, 239-240.
- Stern, P.; Dietz, T. & Kalof, L. (1993). Orientaciones de valor, género y preocupación ambiental. Recuperado el 2 de junio de 2019 de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013916593255002>
- Valderry, S. (2010). *SPSS 17. Extracción del conocimiento a partir del análisis de datos*. México: Alfaomega.
- Velasco, J. R. (2003). Desarrollo sostenible y paisaje. *Ciudades* (7), 29-39. Recuperado el 02 de junio de file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-DesarrolloSostenibleYPaisaje-720913.pdf

ANÁLISIS DEL MOBBING Y SUS IMPLICACIONES EN EL PERSONAL ACADÉMICO, DE CONFIANZA Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN XALAPA, VERACRUZ, MÉXICO

MARTHA LAURA ESPINOZA OLIVA¹

RESUMEN

y relevancia del proyecto

El mobbing es un problema que ha incrementado en el ámbito laboral, debido a, por ejemplo, la falta de valores, la intolerancia y el desinterés (en algunos casos) por parte de directivos y de algunos compañeros de trabajo. Estos son algunos factores que han provocado que esta conducta surja, continúe y cause víctimas, incluso con consecuencias fatales, como el suicidio.

El mobbing conlleva insultos, exclusión, intimidación, rumores, chantaje, amenazas, descalificar, maltrato físico, entre otros. Debido a este tipo de acciones, la salud física y emocional, así como el rendimiento laboral de la víctima se deterioran y surgen consecuencias tales como depresión, ansiedad, irritabilidad, cansancio, insomnio, entre otras (Espinoza Oliva, 2018). En caso que el problema del acoso no provenga del jefe inmediato, es importante que la víctima informe sobre este tipo de agresión lo más pronto posible para evitar afectaciones en su vida dentro y fuera de la organización.

Así, el reconocimiento de los resultados de este estudio permitirá examinar las características del comportamiento del acosador y de la víctima bajo la Teoría del Condicionamiento Operante de Burrhus Frederic Skinner. Por lo que la suma de los elementos de investigación agregados al presente trabajo ha sido un factor determinante para el conocimiento del entorno regional y del contexto socializante.

¹ Universidad Veracruzana/ Instituto De Investigaciones Y Estudios Superiores De Las Ciencias Administrativas. marespinoza@uv.mx

El objeto de la investigación es analizar las características del *mobbing* y sus implicaciones que posiblemente se presentan en el personal académico, de confianza y administrativo de los institutos de investigaciones de una Institución de Educación Superior en Xalapa, Veracruz, México. El estudio se considera mixta: cualitativa y cuantitativa. Dicha investigación es analítica, longitudinal y descriptiva.

Palabras clave: *mobbing*, acosadores, ámbito, laboral

Antecedentes metodológicos del proyecto

En este apartado se explica la metodología que se propuso para el desarrollo de un proyecto de investigación en curso; se puntualiza en la pregunta de investigación, el objetivo general y la conceptualización de la variable en estudio. A continuación, se conceptualiza la variable de estudio señalando cuáles son las dimensiones, categorías e indicadores que la integran, y, finalmente, se menciona el enfoque y el alcance de la investigación, así como la población sujeta de estudio.

Pregunta de investigación

Este trabajo se ha guiado por la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las implicaciones del *mobbing* en el personal académico, de confianza y administrativo de una Institución de Educación Superior en Xalapa, Veracruz, México?

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar el *mobbing* y sus implicaciones en el personal académico, de confianza y administrativo del área de investigaciones de una Institución de Educación Superior en Xalapa, Veracruz, México.

Variable de estudio

Variable de estudio: *mobbing*

Definición conceptual

Aquella "... situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o

víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo” (Gutiérrez López, 2010).

Definición operacional

Se considera las dimensiones del mobbing: desprestigio laboral (DL), entorpecimiento del progreso (EP), incomunicación o bloqueo de la comunicación (BC), intimidación encubierta (IE), intimidación manifiesta (IM) y desprestigio personal (DP).

Operacionalización de la variable de estudio

Tabla 1: Operacionalización de la variable de estudio

Variable	Dimensiones	Constructos	Indicadores	Reactivos del cuestionario
<i>Mobbing</i>	Desprestigio laboral	Cuando se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo	Se manifiesta “...mediante distorsiones de la comunicación (calumnias, rumores), minimización y ocultamiento de logros y medidas restrictivas con agravio comparativo”	
	Entorpecimiento del progreso	Consiste en un bloqueo sistemático de la actividad laboral y degradando al colaborador con tareas inadecuadas, ya sea acerca de la forma o del contenido, con respecto a sus competencias	Se identifica “...con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias”	
	Incomunicación o de bloqueo de la comunicación	Se trata de un bloqueo de la comunicación intraorganizacional (dentro de la organización) y extraorganizacional (con el exterior de la organización) de la víctima afectada por el <i>mobbing</i>	Se presenta a través de un aislamiento de la comunicación tanto dentro como fuera de la organización	

Variable	Dimensiones	Constructos	Indicadores	Reactivos del cuestionario
	Intimidación encubierta o indirecta	Es la acción de intimidar de manera encubierta a una persona, debido a las acciones “sin rastro” por parte de un acosador	Se manifiesta a través de amenazas y daños encubiertos que generalmente o predominantemente no dejan huella o se efectúan de manera “limpia”, sin que se conozcan a los responsables	
	Intimidación manifiesta o directa	Es la acción de amedrentar sin tapujos, al descubierto, por parte de un acosador contra su víctima	Consiste en amenazas y restricciones que el agresor no disimula incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o poner en ridículo a la víctima	
	Desprestigio personal	Cuando acontece un descrédito o desprestigio de la vida personal y privada (no laboral)…”	Se presenta mediante la crítica, la burla y la ofensa o el menoscabo de la forma de ser, vivir y pensar de una persona	

Fuente: Elaboración propia y (Gonzalez de Rivera Revuelta & Rodríguez Abuí, 2005).

Diseño de la investigación

Una vez que se delimitó la información de la problemática, se determinó las acciones a tomar, tales como la identificación del enfoque de estudio, su alcance y la población a estudiar.

Enfoque de la investigación

La investigación se considera cuantitativa porque se pretende recolectar datos a partir del análisis estadístico de la variable para determinar patrones de comportamiento. Asimismo, se busca delimitar la información de la variable de estudio. Aunado a ello, se considera que es de tipo cuantitativa porque se utilizará el análisis numérico. Este enfoque se caracteriza en que se formula un planteamiento de problema de manera delimitada para evitar ambigüedades (Sabino, 1992; Ramírez, 1996; Hernández, Fernández y Baptista, 2003; en (Márquez Pérez, 2008).

Alcance de la investigación

Esta investigación es analítica, en el sentido que se desea analizar el mobbing y será longitudinal porque se espera realizar la toma de datos, aproximadamente, durante dos meses. Asimismo, es descriptiva debido a que se considera a un fenómeno y sus componentes, y porque los datos de la variable de estudio se midieron, valoraron y recolectaron. Además, a partir del fenómeno se busca especificar sus características y los perfiles del grupo de estudio, proceso u objeto que se somete a un análisis (Danhke, 1989, en (Hernández Sampieri, Fernández - Collado, & Pilar Baptista, 2006).

Población a estudiar

La población a estudiar en esta investigación es el personal académico – investigador, de confianza y administrativo del área de investigaciones de una Institución de Educación Superior en Xalapa, Veracruz, México.

Tipo de muestra

Considerando la cantidad del personal académico – investigador, de confianza y administrativo en los institutos de investigaciones de una Institución de Educación Superior, las características de dicha población y la accesibilidad a la información, para este estudio se utilizará un tipo de muestra por conveniencia y sesgada, ya que permite tomar en cuenta sus particularidades y circunstancias. Además, se considera que ésta permite considerar a los integrantes de una población, sujeta a análisis, y es posible recuperar más información que enriquezca las conclusiones del estudio.

Instrumento de investigación

La lectura de información pertinente al estudio, así como el hecho de contar con instrumentos para medir el mobbing, permitió una adaptación del instrumento pretendido, en este caso un cuestionario, el cual cuenta con reactivos que buscan obtener información sobre el mobbing. Con ello, se espera lograr el cumplimiento de los objetivos de este estudio.

El instrumento que se empleará, con el interés de conocer el mobbing, es identificado como cuestionario de “Mobbing” (ver anexo I). Será un formulario diseñado con una plataforma Microsoft 2010; en el cual se considerarán preguntas

cerradas. Se estudiará y analizará la funcionalidad del Inventario de acoso laboral de Leymann: LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) (versión modificada por J. L. González de Rivera) (anexo 18) (Mansilla Izquierdo, s/f I).

El Mobbing y sus características

En este apartado se presenta los antecedentes históricos del concepto, se explica en qué consiste el *mobbing*, el cual se presenta en las organizaciones a raíz de un comportamiento hostil de parte de uno o más personas contra un individuo. A continuación, se conocerá su concepto, la diferencia entre conflicto interpersonal en el trabajo y *mobbing*, su periodicidad, entre otros.

Concepto de mobbing

Dependiendo del país, es el término que se utiliza para referirse al comportamiento de agresión entre los colaboradores en su lugar de trabajo o entre estudiantes en las escuelas. Por ejemplo, en Inglaterra y Australia emplean el vocablo *bullying* para designar esta conducta, independientemente del contexto en que surja. Sin embargo, en Estados Unidos y en los demás países europeos, la palabra *bullying* se aplica solamente con respecto a las situaciones de agresión en las escuelas, entre niños o jóvenes, y el *mobbing* cuando tales situaciones se originan en el trabajo. También se ha empleado como sinónimo de *mobbing* los términos de acoso laboral, “acoso moral” (Hirigoyen), “acoso institucional” (González de Rivera) y “acoso psicológico” (Piñuel y Zabala), “harassment”, “victimisation” y “psicoterror” (Mansilla Izquierdo, s/f c).

Acorde a Zapf y Leymann (1996), el concepto de mobbing contempla ciertos tipos de comportamiento como amenazas verbales, humillaciones, aislamiento social, daño físico, rumores, entre otros. Frecuentemente, dichas acciones intimidatorias ascienden en el grado de daño, comenzado con un sobrenombre o apodo hasta alcanzar episodios más graves, tales como molestar, burlarse, rechazo, aislamiento, insulto y agresión física. Mientras esto sucede, la víctima se siente cada vez más indefensa (Mansilla Izquierdo, s/f c).

Para efectos de este trabajo, se tomará en cuenta este concepto, ya que clarifica oportunamente en qué consiste dicho fenómeno. Sólo se añadiría el hecho de que este término surge a partir de un conflicto en las relaciones interpersonales en el

lugar de trabajo, en el cual una persona es víctima de un comportamiento adverso y metódico que es causado por uno o más atacantes durante un periodo largo de tiempo, lo cual implica un proceso de estigmatización.

Periodicidad

Acorde con Leymann (1990) el *mobbing* consta de ciertos tipos de comportamiento y/o de expresiones negativas e inmorales con un nivel alto de violencia psicológica, los cuales están destinados hacia un sujeto por parte de uno o más personas de manera metódica y periódica, y con el propósito de abatir su comunicación, reputación, trastornar el desarrollo de sus tareas y conseguir que renuncie a su trabajo. Tales intrigas suceden, usualmente como mínimo, una vez por semana y durante un periodo de seis meses (Mansilla Izquierdo, s/f c).

No obstante, Einarsen y Skogstad (1996) comentan que no se requiere que un comportamiento hostil suceda una vez por semana durante un periodo mínimo de seis meses para catalogarlo como *mobbing*, sino que basta con que la persona sea agredida frecuentemente. Por su parte, Björkqvist, Österman y Hjelt-Bäck (1994) opinan en que un colaborador sufre de *mobbing* si ha sido martirizado por un comportamiento hostil constante durante el último año. Y acorde con Adams y Crawford (1992), una persona puede estar sometida al *mobbing* sólo por experimentar un suceso bastante amenazante (Mansilla Izquierdo, s/f c).

Características del mobbing

A partir de lo visto anteriormente, se ha podido percibir cuáles son las características del *mobbing*. Por su parte, Einarsen y otros (2003; en (Mansilla Izquierdo, s/f c) consideran que son:

1. Es un comportamiento que se repite continuamente durante un tiempo prolongado; no es ocasional.
2. Dicho comportamiento es hostil y abarca desde críticas a las tareas del trabajo hasta mentiras o difamaciones.
3. Tales comportamientos negativos ocasionan en el agredido distintos resultados, dependiendo de la etapa del proceso en la cual esté.
4. El agresor tiene dos tipos de perfil: el instrumental que consta de lograr un objetivo y el finalista que consiste en abatir al agredido.

5. Prevalece una inestabilidad de poder entre las personas afrontadas, la víctima no tiene los elementos necesarios para enfrentarse al agresor.

Pero, qué origina el *mobbing*, cuáles son las causas que producen que una persona o un grupo de colaboradores acose de manera constante o metódica y durante un tiempo extenso a otro compañero, y sin que haya la más mínima compasión por parte del acosador o señal de oposición por parte de la víctima. Habitualmente, en la sociedad se presenta prejuicios que sostienen que dicho fenómeno se origina cuando un colaborador con cierta forma de ser, se incorpora a un grupo de trabajo y dicha circunstancia desencadena el acoso (Mansilla Izquierdo, s/f e).

Según Hirigoyen (2001), el objetivo de un colaborador malicioso es adquirir poder o conservarlo, de tal manera que emplea cualquier medio para conseguir esto; lo que busca dicho individuo es impedir que la víctima se defienda. En cuanto al *mobbing* no suele haber evidencia física de lo que sucede, ya que, generalmente, no surge violencia física. En dicho fenómeno, la víctima genera en el acosador una conducta de hostilidad, mientras que este último produce miedo en la víctima (Mansilla Izquierdo, s/f e).

Características de la víctima

Se ha asegurado que cualquier individuo puede convertirse en una víctima de *mobbing*, si se presentan las circunstancias adecuadas, tales como: un acosador que considere a cierta persona (aquella que es acosada) como una amenaza y un ambiente de trabajo propicio para que surja dicho fenómeno (CCOO, 2002) (CGT, 2002). Sin embargo, algunos estudiosos han determinado ciertas características comunes en las víctimas de *mobbing* (Mansilla Izquierdo, s/f e).

Por su parte, Sáez (2000) opina que las víctimas de este fenómeno son creativos, inteligentes, cualificados, dedicados a sus actividades laborales, leales hacia su organización, se identifican con su trabajo y, por lo tanto, son señaladas como una amenaza.

Acorde con González de Rivera (2002), las víctimas de *mobbing* cuentan con tres características primordiales (Mansilla Izquierdo, s/f e): inocencia, dependencia afectiva, autenticidad (buscan la autorrealización y el autoconocimiento). Piñuel y Zabala (2001; en (Mansilla Izquierdo, s/f e) destacan que las víctimas son personas

con: una ética alta, honradez, rectitud, alto sentido de la justicia, y con su actitud ponen de manifiesto la falta de ética de la organización, entre otros.

Por su parte, Leymann (1996) opina que no hay distinciones importantes con respecto a los rasgos de personalidad de las víctimas y previene que cuando algunas investigaciones encuentran cualidades o diferencias comunes en las víctimas, puede ser que dichos estudios interpreten los distintivos de personalidad anteriores al acoso, cuando debería ser las consecuencias del *mobbing* en la personalidad del acosado (Mansilla Izquierdo, s/f e).

Características del acosador

Para poder entender el comportamiento del acosador, es importante reconocer ciertos aspectos de su personalidad.

Acorde a Field (1996) el agresor es encantador, mentiroso, transmite seguridad de sí mismo que resulta ser falsa, controlador, criticón, buen actor, irritable, vengativo, violento, agresivo, no asume su culpa en una situación en particular (Mansilla Izquierdo, s/f e).

Rodríguez López (2004) indica que los agresores son envidiosos, frustrados, resentidos, egoístas, celosos y quienes pueden poseer uno, muchos o todos de estas características en mayor o menor medida. Dichos sujetos necesitan reconocimiento, admiración y protagonismo. Además necesitan distinguirse, aparentar y/o ascender, aun cuando sólo quieran dañar a la víctima (Mansilla Izquierdo, s/f e).

Por su parte, Hirigoyen (1999) opina que el acosador es un narcisista, quien utiliza a su víctima y, posteriormente, la daña; se siente a gusto cuando humilla y hace sufrir; no presenta sentimiento de culpa; tiene un complejo de inferioridad con respecto a su víctima; y siente envidia con relación a algo que el otro posee, a raíz de esto, su intención es destruir la autoestima de su víctima para incrementar su valor propio, sentirse mejor consigo mismo. Asimismo, dicho sujeto no empatiza ni se interesa por los demás.

Características de los cómplices

Para que el *mobbing* se origine es necesario que existan tres condiciones: 1) mantener en secreto sus acciones, 2) culpar a la víctima y 3) la presencia de testigos

mudos, quienes no forman parte del grupo de acoso, se dan cuenta de las agresiones pero no dicen nada al respecto (Piñuel y Zabala, 2001; en (Mansilla Izquierdo, s/f e).

En diversas circunstancias, el acosador y sus cómplices intentan persuadir al acosado de que es raro, problemático, agresivo, entre otros, por lo que la víctima se siente responsable o culpable de lo que ocurre (Fornés, 2003; en (Mansilla Izquierdo, s/f e).

Para que el *mobbing* se lleve a cabo, es necesario que el agresor cuente con cómplices quienes apoyen o encubran o se comporten de manera indiferente ante la presencia del acoso laboral. Los cómplices silenciosos son generalmente individuos que quieren agradar a los demás, son indecisos, temerosos, inseguros y acceden a someterse a alguna imposición si de esta manera logran alguna recompensa (Fornés, 2003; en (Mansilla Izquierdo, s/f e), la cual tiene poco valor profesional y bajos escrúpulos (González de Rivera, 2000; en (Mansilla Izquierdo, s/f e).

Características de la organización

A tales organizaciones que propician el *mobbing*, se les llama tóxicas porque están coordinadas de manera improvisada, deficiente, donde los supervisores demuestran falta de interés y de apoyo, en las que el personal responsable es incapaz de encontrar una solución a los conflictos o de desentendiéndose de estos, existe múltiples jerarquías, gestión del trabajo deficiente, indeterminación de las funciones y del rol que se opta ante un conflicto, baja circulación de información, objetivos de trabajo confusos, hay un estilo de dirección autoritario y la presencia de líderes que surgen de manera espontánea y no se determinan de forma oficial, y la gestión de los conflictos es inadecuada, lo que ocasiona que éstos se incrementen (Pérez Bilbao, 2001; en (Mansilla Izquierdo, s/f e).

González de Rivera (2002; en (Mansilla Izquierdo, s/f e), propuso tres elementos que propician el *mobbing*: 1) el aislamiento social (lo cual entorpece la libre transmisión de la información y favorece la manipulación de las opiniones), 2) la unión del grupo acosador (en donde si surge un intento de autonomía es calificado como deslealtad) y 3) la improductividad (la cual caracteriza a las organizaciones

cuya cultura supone como valores fundamentales el poder y el control sobre la misma productividad y la eficacia).

Tipos de mobbing

Leymann (1990) (1996) diferencia entre mobbing horizontal y mobbing vertical. En el primer aspecto, el acosador y la víctima se ubican en el mismo rango laboral: son compañeros. Por otra parte, en dicho fenómeno vertical, el acosador y la víctima están en una esfera profesional diferente. Es en esta situación cuando surge un mobbing descendente (la víctima tiene un nivel jerárquico inferior al acosador) o ascendente (la víctima posee un estatus superior al acosador) (Mansilla Izquierdo, s/f d).

Mobbing horizontal

Piñuel y Zabala (2000) comentan, acorde a lo que menciona Leymann, que este tipo de acoso surge para obligar a un colaborador a conformarse con ciertas normas, debido a una enemistad a nivel personal, para agredir a la persona más débil o con imperfecciones físicas, por discrepancias con relación a la víctima o por falta de tolerancia a las diferencias con respecto a cierta persona, por fastidio o tener actividades que realizar, debido a la envidia que tienen algunos colaboradores por alguna cualidad que posee la víctima y con la cual ellos no cuentan (Hirigoyen, 2001; en (Mansilla Izquierdo, s/f d). Asimismo, suele presentarse cuando la víctima es marginada por no someterse a las normas establecidas por la mayoría o puede tratarse de una enemistad personal.

Mobbing descendente

Este tipo de mobbing surge cuando un empleado de nivel jerárquico inferior es acosado por uno o varios trabajadores quienes tienen una posición superior en una organización. Tal fenómeno consiste cuando un líder acosa debido a su preocupación de perder el control o en el caso de un jefe malicioso quien necesita dañar a un asalariado para sobresalir (Irigoyen, 1999; en (Mansilla Izquierdo, s/f d). Como consecuencia de esto, hay daños en la salud de la víctima. Este mobbing, en particular, se divide en tres: acoso perverso (se trata de un simple deseo de destruir a otra persona), acoso estratégico (el punto es forzar al trabajador a dejar la organización a través de una renuncia y evadir el despido) y acoso institucional (se

emplea como una herramienta de gestión del personal) (Hirigoyen 2001; en (Mansilla Izquierdo, s/f d).

Mobbing ascendente

Este tipo particular de fenómeno se presenta cuando un colaborador quien pertenece a un nivel jerárquico superior es acosado o victimizado por uno o varios de sus subalternos, ya que estos últimos tienen dificultad en aceptar a su jefe o superior. Es como consecuencia ante un líder arrogante, autoritario, caprichoso o parcial en sus decisiones como con el trato hacia las personas (Irigoyen, 1999; Piñuel y Zabala, 2000; en (Mansilla Izquierdo, s/f d).

Fases del mobbing

El mobbing no es una manifestación esporádica, sino un proceso que crece gradualmente a lo largo del tiempo, es decir, en la fase inicial en la cual los comportamientos maliciosos son sutiles y generalmente no se perciben para el grupo, hasta etapas más avanzadas, en donde superiores y otros colaboradores participan. Acorde a Leymann (1996; en (Mansilla Izquierdo, s/f f), hay cuatro fases que determinan el desarrollo de dicho fenómeno.

Fase de conflicto

Los conflictos interpersonales surgen tanto en el trabajo como en otro entorno social. Regularmente, aquéllos pueden resolverse de manera apropiada pero hay ocasiones en que dicho conflicto inicial evoluciona hasta convertirse en un problema mayor. El tiempo de duración de esta fase suele ser corta y no necesariamente se le categoriza como *mobbing* (Mansilla Izquierdo, s/f f).

Fase de estigmatización o mobbing

En esta etapa, la víctima sufre de hostigamiento una vez a la semana, como mínimo, y tiene una duración a largo plazo de más de seis meses. El conflicto inicial se torna en un proceso de estigmatización y se disipa la causa del acoso. Por su parte, la víctima no entiende lo que ocurre y emplea un mecanismo de defensa negando la realidad; en otros casos se culpa a sí misma del problema o ésta intenta revelarse contra su situación, lo que ocurre con menos frecuencia. En todo caso, el desamparo de la víctima ante el *mobbing* propicia el aplazamiento de dicha fase

hasta su fin, ocasionando que ésta se aíse, disminuya su autoestima y se presente síntomas ansioso-depresivos (Piñuel y Zabala, 2003; en (Mansilla Izquierdo, s/f f).

Fase de intervención de la organización

La organización puede interceder de dos formas (Mansilla Izquierdo, s/f f):

1. Positivamente: cuando el colaborador obtiene alternativas de solución a un problema a través de una negociación y se concilia un acuerdo, por ejemplo que se promueva un cambio de puesto, se establezca la participación y el diálogo, especificando funciones y tareas, y desarrollando canales de comunicación formales apropiados.
2. Negativamente: cuando la gestión del conflicto por parte de los directivos sólo ocasiona que aumente el nivel de éste, ya sea negándolo o involucrándose en etiquetar a la víctima.

Cuando la dirección de una organización tóxica niega el problema, implica que resta importancia a las críticas que el acosador hace en contra de la víctima, considera que dicho conflicto es inevitable en las interacciones entre seres humanos, supone que cierta alteración de una situación en particular contribuye a incrementar la competitividad y opina que el problema surge por la falta de madurez de las partes involucradas (Piñuel, 2001; en (Mansilla Izquierdo, s/f f). En realidad, dicha negación del conflicto evita tomar acciones que lo corrijan, favoreciendo su crecimiento.

Fase de expulsión o marginación

El hecho de que el *mobbing* se prolongue, provoca un aumento de sentimiento de culpabilidad y un deterioro en la salud de la víctima, lo que conlleva a ausencias y a reincorporaciones laborales que incrementan la etiquetación de dicha víctima ante una empresa, la cual podría contar con más argumentos para adjudicar que el conflicto surgió debido a problemas psicológicos del acosado (Mansilla Izquierdo, s/f f).

Alcanzando esta situación, la solución del conflicto sería una “expulsión” de la víctima de su puesto de trabajo o inclusive del mercado laboral donde se desempeña dicha persona. Esto puede conseguirse cuando se aísla al acosado, cambiándolo varias veces y de manera continua de puesto de trabajo, despedirlo

con indemnización, otorgándole una baja indefinida o requiriendo su internamiento psiquiátrico (Mansilla Izquierdo, s/f f).

Consecuencias del mobbing

El mobbing se ha caracterizado por causar depresión, ansiedad y desórdenes de estrés postraumático, los cuales conducen al ausentismo, desaparecer del puesto de trabajo, aumento de accidentes, reducción de la calidad y la cantidad del trabajo desempeñado, entre otros, lo cual ocasiona que los costos se eleven en la organización y la víctima vea amenazada su profesión, su realidad social y financiera, y también su salud (Carreras y otros, 2002; en (Mansilla Izquierdo, s/f g). Piñuel y Zabala (2001; en (Mansilla Izquierdo, s/f g) establecieron las siguientes consecuencias del *mobbing* que se presentan en la víctima:

Consecuencias físicas

Consisten en “trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores en el pecho, etc.), trastornos musculares (dolores lumbares, cervicales, temblores, etc.), trastornos respiratorios (sensación de ahogo, sofocos, hiperventilación, etc.) y trastornos gastrointestinales (dolores abdominales, náuseas, vómitos, sequedad de boca, etc.)” (Mansilla Izquierdo, s/f g, pág. 100).

Consecuencias psíquicas

Son “ansiedad, estado de ánimo depresivo, apatía o pérdida de interés por actividades que previamente le interesaban o le producían placer, alteraciones del sueño (insomnio e hipersomnia), profundos sentimientos de culpabilidad, aumento del apetito, distorsiones cognitivas (fracaso, culpa, ruina, inutilidad, etc.), hipervigilancia, suspicacia, labilidad emocional con llanto frecuente, ideas de suicidio..., sentimientos de impotencia e indefensión, miedos al lugar de trabajo... (García y Rolsma, 2003; Fornés, 2002; en (Mansilla Izquierdo, s/f g, pág. 100).

Consecuencias sociales

Éstas se identifican por la manifestación de “conductas de aislamiento, evitación y retraimiento (INSHT, 2001); así como la resignación, el sentimiento de alienación respecto a la sociedad y una actitud cínica hacia el entorno (Gómez, Burgos y Martín, 2003)” (Mansilla Izquierdo, s/f g, pág. 100).

Consecuencias laborales

A consecuencia del *mobbing*, la víctima suele pedir una baja laboral por estrés, por su parte la empresa puede despedir o negar la entrega de su salario, divulgar rumores sobre dicha víctima y mentir acerca del porqué de su renuncia. Con ello logra mostrar una imagen negativa del acosado, lo que reduce su empleabilidad y consigue que éste se considere incapaz de trabajar, así como exponer expectativas negativas sobre su rendimiento y desempeño laboral (Mansilla Izquierdo, s/f g).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abric, J.-C. (2001). *Prácticas sociales y representaciones* (1a ed.). México: Ediciones Coyoacán.
- Decanini Cepeda, M. C. (mayo de 2012). Estudio exploratorio sobre la percepción del talento humano Técnico en relación a la presencia del Mobbing y su orientación. Recuperado el 06 de septiembre de 2018, de Universidad Autónoma de Nuevo León: <http://eprints.uanl.mx/2711/1/1080224785.pdf>
- Diccionario de Epónimos. (s/f). Xalapa de Enríquez. Recuperado el 02 de abril de 2018, de Diccionario de Epónimos: <http://dicci-eponimos.blogspot.mx/2010/01/jalapa-enriquez-o-xalapa-de-enriquez.html>
- Espinoza Oliva, M. (2018). *El Bullying Laboral*. Ciencia Administrativa.
- Forbes Staff. (2018). Siete de cada 10 mexicanos han sufrido acoso laboral. Recuperado el 14 de junio de 2019, de Forbes México: <https://www.forbes.com.mx/siete-de-cada-10-mexicanos-han-sufrido-acoso-laboral/>
- Gonzalez de Rivera Revuelta, J. L., & Rodríguez Abuín, M. J. (2005). Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. Recuperado el 10 de septiembre de 2018, de Gonzalez de Rivera: <http://www.gonzalezderivera.com/art/pdf/manual-lipt60.pdf> Gutiérrez López, E. (mayo de 2010). El acoso psicológico en el trabajo y su impacto en el clima laboral, en una organización educativa y otra de salud. Recuperado el 06 de septiembre de 2018, de Research Gate: <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id...assetKey...>
- Hernández Sampieri, R., Fernández - Collado, C., & Pilar Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación* (4a ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: McGraw-Hill.
- Mansilla Izquierdo, F. (s/f a). Acoso laboral o mobbing. Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado el 05 de enero de 2018, de http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_1.shtml
- Mansilla Izquierdo, F. (s/f b). Epidemiología. Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado el 05 de enero de 2018, de Psicología Online: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_2.shtml
- Mansilla Izquierdo, F. (s/f c). Concepto. Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado el 05 de enero de 2018, de http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_3.shtml
- Mansilla Izquierdo, F. (s/f d). Tipología. Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado el 2018 de octubre de 02, de

- Docplayer: <https://docplayer.es/115147-Manual-de-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-teoria-y-practica.html>
- Mansilla Izquierdo, F. (s/f e). Características. Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado el 2018 de octubre de 02, de Docplayer: <https://docplayer.es/115147-Manual-de-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-teoria-y-practica.html>
- Mansilla Izquierdo, F. (s/f f). Fases del mobbing. Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado el 02 de octubre de 2018, de Docplayer: <https://docplayer.es/115147-Manual-de-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-teoria-y-practica.html>
- Mansilla Izquierdo, F. (s/f g). Consecuencias del mobbing. Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado el 02 de octubre de 2018, de Docplayer.
- Mansilla Izquierdo, F. (s/f h). Prevención e intervención del mobbing. Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado el 2018 de octubre de 02, de DocPlayer: <https://docplayer.es/115147-Manual-de-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-teoria-y-practica.html>
- Mansilla Izquierdo, F. (s/f i). Inventario de acoso laboral de Leymann. LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization). Recuperado el 02 de octubre de 2018, de Docplayer: <https://docplayer.es/115147-Manual-de-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-teoria-y-practica.html>
- Mansilla Izquierdo, F. (s/f l). Inventario de acoso laboral de Leymann. LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization). Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado el 02 de octubre de 2018, de Docplayer: <https://docplayer.es/115147-Manual-de-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-teoria-y-practica.html>
- Mansilla Izquierdo, F. (s/f m). Inventario de acoso laboral de leyman. (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) (LIPT-60). Recuperado el 02 de octubre de 2018, de Docplayer: <https://docplayer.es/115147-Manual-de-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-teoria-y-practica.html>
- Mansilla Izquierdo, F. (s/f m). Inventario de acoso laboral de leyman. (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) (LIPT-60). Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado el 02 de octubre de 2018, de Docplayer: <https://docplayer.es/115147-Manual-de-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-teoria-y-practica.html>
- Mansilla Izquierdo, F. (s/f n). Cuestionario de acoso psicológico en el trabajo. Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado el 02 de octubre de 2018, de Docplayer.
- Márquez Pérez, E. (2008). Reflexiones sobre cómo construir el proyecto de tesis doctoral desde la perspectiva cualitativa. Tierra Firme, XXVI(103), 387 - 405.
- Martínez Méndez, O. (enero de 2016). Mobbing y otro tipo de violencias en el clima laboral universitario. Recuperado el 2018, de Universidad Autónoma de San

- Luis Potosí:
<http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3765/1/MDH1MBB01601.pdf>
- Morales Franceschi, J. (s/f). Acoso psicológico laboral (mobbing) y su impacto en el desempeño laboral. Aplicación a los maestros de los municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico. Recuperado el 06 de septiembre de 2018, de Universidad de León:
<https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/6014/Tesis%20de%20Julissa%20Morales.PDF?sequence=1>
- Reynolds, G. S. (1977). Compendio de condicionamiento operante (Segunda edición ed.). (L. F. Campos, Trad.) Ciudad de México, México: Editorial Ciencia de la Conducta.
- Saucedo, S. (s/f). Bullying en el trabajo. Recuperado el 03 de octubre de 2014 , de ACFE. Servicios de reclutamiento, outsourcing de personal y administración de nómina: <http://www.administraciondenomina.mx/bullying-en-el-trabajo/>
- Trujillo Flores, M. M., Valderrabano Almegua, M. d., & Hernández Mendoza, R. (enero - junio de 2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 17(29), 71 - 91.
- Universidad de Alicante. (2007). Tema 1. Concepto de Psicopatía. Evolución Histórica. Psicópatas y Asesinos Múltiples (10290). San Vicente del Raspeig, España: Universidad de Alicante.
- Vidal Casero, M. d. (s/f). Mobbing: La violencia psicológica como fuente de estrés laboral. Enfermería Global. Recuperado el 05 de septiembre de 2018, de Bioeticacs: http://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf
- Zepeda Herrera, F. (2008). Introducción a la Psicología. Una visión científico humanista (Tercera edición ed.). México: Pearson / Prentice Hall.

ANÁLISIS DE LA CULTURA EN SEGURIDAD VIAL EN LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN MEDIO SUPERIOR Y SUPERIOR DE UNA CIUDAD EN EL ESTADO DE VERACRUZ

BEATRIZ MORALES CASTILLO¹, MARÍA DEL ROCÍO ACEVEDO SERRANO², LUIS MISRAIM HERNÁNDEZ MENDOZA³

RESUMEN

En esta investigación se analizaron los niveles de conocimiento, aplicación de reglas de seguridad Vial, así como la sensibilización que tiene la población para determinar si este es un factor causante del alto índice de accidentes en estudiantes de nivel Superior y Medio superior de un rango de edad de entre 16 y 26 años en la ciudad de Tierra Blanca, Veracruz, actualmente ocurren en promedio 8 accidentes al día de los cuales el 90% de los casos son debidos a las malas actitudes e imprudencias que cometen tanto peatones como conductores, es decir, a causa de no respetar los señalamientos de tránsito, conducir un vehículo bajo consumo de sustancias prohibidas o consumo de alcohol.

Con base a dicho análisis se establecen propuestas de prevención y protección contra accidentes viales, algunos de los puntos de la sensibilización analizados esta dirigidos hacia el uso de medidas de seguridad vial como el uso de cinturones de seguridad o acciones prudentes o imprudentes que realizan los jóvenes inconscientemente al conducir o en las vías como peatones.

Palabras clave: Seguridad Vial, Cultura vial, accidentes viales.

¹ Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca.
beatriz.morales@itstb.edu.mx

² Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca.

³ Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca.

ABSTRACT

In this investigation we analyzed the levels of knowledge, application of road safety rules, as well as the sensitization that the population has to determine if this is a causal factor of the high accident rate in upper and middle level students of a range of Age between 16 and 26 in the city of Tierra Blanca, Veracruz, currently there are an average of 8 accidents a day, of which 90% of cases are due to bad attitudes and recklessness committed by both pedestrians and drivers, that is , because of not respecting the traffic signs, driving a vehicle under consumption of prohibited substances or alcohol consumption.

Based on this analysis, proposals for prevention and protection against road accidents are established, some of the points of awareness analyzed are directed towards the use of road safety measures such as the use of safety belts or prudent or reckless actions carried out by young people unconsciously when driving or on the roads as pedestrians.

Keywords: Road Safety, Road Culture, road accidents.

INTRODUCCIÓN

En esta investigación se analizaron los niveles de sensibilización en los jóvenes de un rango de edad de entre 16 y 26 años en la ciudad de Tierra Veracruz, debido a que actualmente ocurren en promedio 8 accidentes al día de los cuales el 90% de los casos son debidos a las malas actitudes e imprudencias que cometen tanto peatones como conductores, es decir, a causa de no respetar los señalamientos de tránsito, conducir un vehículo bajo consumo de sustancias prohibidas o consumo de alcohol así como también' el conducir sin precaución, como lo puede ser el exceso de velocidad y no guardar la distancia adecuada. Además, el 63% de los casos se da en jóvenes menores de 25 años quienes son las principales víctimas de estos accidentes, esto lo indican las estadísticas de la Secretaria de comunicación y transportes de la ciudad de Veracruz (SCTEV, 2007).

Con base a dicho análisis se pretende establecer el diseño de un programa de prevención y protección contra accidentes viales, así como conocer los diferentes niveles de sensibilización que tiene la población y determinar si este es un factor

causante de un alto índice de accidentes, esto basado a partir del estudio de una realidad concreta. Algunos de los puntos de la sensibilización analizados esta dirigidos hacia el uso de medidas de seguridad vial como el uso de cinturones de seguridad o acciones prudentes o imprudentes que realizan los jóvenes inconscientemente al conducir o en las vías como peatones.

Las variables que se consideraron son el uso de medidas de prevención ante los accidentes, las vivencias de accidentes, si ellos han sufrido un accidente o algún familiar, así como la gravedad del accidente dicha información fue recabada mediante el uso de un instrumento de recolección “encuesta” aplicada a una porción de la población analizada obtenida mediante el uso de fórmulas estadísticas de muestreo poblacional.

METODOLOGÍA

Se realizó una investigación de tipo descriptiva, es aquella investigación que examina sistemáticamente y analiza la conducta del ser humano, personal y social en condiciones naturales y en distintos ámbitos. Busca la resolución de algún problema o alcanzar una meta del conocimiento. Comienza con el estudio y análisis de la situación presente. La investigación descriptiva es típica de ciencias sociales. Menciona que, es la que estudia, interpreta y refiere lo que aparece o sea fenómenos, y lo que es relaciones, correlaciones, estructuras, variables independientes y dependientes. A continuación, se muestra la metodología empleada en esta investigación.

- Selección de Muestra

La investigación está enfocada a estudiantes de nivel medio superior y superior, ya que se considera que este sector de la población es el más vulnerable a incidir en un accidente vial, teniendo en cuenta que los comportamientos individuales tienen su base en los valores y las actitudes, es fundamental realizar acciones educativas y de sensibilización dirigidas a la PREVENCIÓN.

según la Secretaria de Educación de Veracruz (SEV) en la ciudad de Tierra Blanca se cuenta con un total 8349 estudiantes de nivel media superior y superior ubicados

en 9 planteles. A partir de esta información se determinó el tamaño de la muestra con base para poblaciones finitas. (SEV, 2005)

- Aplicación instrumento de percepción de la seguridad vial

El instrumento empleado para identificar la percepción de los jóvenes es un cuestionario que consta de dos partes, en la primera aparecen 3 preguntas, la primera sobre la vivencia o no de un accidente de tráfico, con respuesta dicotómica (SI/NO). En el caso de contestar afirmativamente en ésta se contestarían las otras dos a cerca de la gravedad y grado de parentesco del mismo. Estas dos preguntas son de respuesta alternativa múltiple.

En la segunda parte aparecen 13 ítems a contestar mediante una escala Likert (del 1 al 5). Los cuales giran en torno a los siguientes aspectos uso de casco, cinturón, velocidad, peatón y alteración de la atención.

- Investigación de accidentes viales en la ciudad de Tierra Blanca, Ver.

Para identificar la cifra de accidentes registrados se consultará los registros de la secretaria de tránsito y vialidad, protección civil y fuerzas de rescate.

- Análisis estadístico de datos obtenidos a partir del instrumento

Así mismo se empleó el análisis estadístico utilizando el programa de Excel y el paquete estadístico SPSS. Mediante ellos se evaluará la fiabilidad del instrumento a través de la aplicación de la prueba α de Cron Bach, Para el análisis de la validez, es decir, si el cuestionario mide realmente sensibilización hacia las normas de seguridad vial, se realizará calculado la media de todo el cuestionario, por una parte, y por otra, se utilizará como criterio un ítem del propio cuestionario, dejándolo fuera de la media global obtenido de calcular la correlación de Pearson

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se detallan los resultados de los hallazgos de la investigación de acuerdo a las etapas de la metodología.

- Selección de la muestra

Empleando una formula estadística se determinó que el tamaño de la muestra es de 368 estudiantes, posteriormente se determinó cuantas encuestas se aplicarían

entre los bachilleratos y los niveles de educación superior. Para ello se hizo una estratificación quedando como se muestra en la **Tabla 1**.

Tabla 2.Determinación de encuestas a aplicar

Escuelas	Total de Alumnos	de Proporción	Tamaño de la muestra
ITSTB	3600	43%	159
UGM	765	9%	34
Bachilleratos	3984	48%	176
Total	8349	100%	368

Fuente: Elaboración propia, octubre 2019

Con esta información se procedió a aplicar las encuestas para ello se solicitaron los permisos pertinentes ante el personal directivo de las diversas instituciones educativas.

- Investigación de accidentes viales en la ciudad de Tierra Blanca, Ver.

El aumento de los accidentes viales a nivel mundial ha hecho que la Organización Mundial de la Salud (OMS) considere el problema como un asunto de salud pública. Datos de la Organización de las Naciones Unidas, (ONU, 2007) apuntan qué alrededor de 3 mil 300 personas mueren al día en el mundo a causa de los accidentes viales de éstos, mil 49 personas son jóvenes menores de 25 años. Cada año mueren más de 35 mil mexicanos, de los cuales el 43% fallece a causa de accidentes relacionados con el transporte vial. Por cada muerte, dos personas quedan discapacitadas. Según las estadísticas de la Secretaria de comunicación y transportes de la ciudad de Veracruz (SCTEV, 2007).

De acuerdo a datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2005 murieron 10,998 mexicanos a causa de accidentes viales, de los cuales fueron 8,594 hombres y 2,404 mujeres, de la cifra total, 2,659 fueron jóvenes entre los 15 y 24 años. En la ciudad de Tierra Blanca ocurren en promedio 8 accidentes al día de los cuales (el 90% de los casos) esto debido de las malas actitudes e imprudencias que cometen tanto peatones como conductores, es decir, no respetan los señalamientos de tránsito, manejar en estado de ebriedad y el conducir sin precaución, es decir, el exceso de velocidad y no guardar la distancia adecuada. En el 63% de los casos son los jóvenes menores de 25 años las principales víctimas. (SCTEV, 2007).

Se ha determinado que esta problemática se relaciona con la falta de difusión de información seguridad y cultura vial por parte de las autoridades, la falta de responsabilidad mínima de los ciudadanos a atenerse a la normatividad de los señalamientos y leyes, en particular los jóvenes de 16 a 26 años, la mala planeación de las vialidades y la irresponsabilidad de los peatones, que son las principales variables que denotan los percances en las vialidades de la ciudad de Tierra Blanca. Otros aspectos en consideración tales como la falta de cultura vial de la ciudadanía ya que sólo 71% de motociclistas que circulan en el país utiliza casco protector y sólo 16% de los pasajeros de motocicletas llevan puesto un casco, señala el Informe sobre la situación de la seguridad vial México 2015. Es importante resaltar que el uso del casco en conductores de motocicleta reduce 42% el riesgo de morir, disminuye 70% la posibilidad de presentar lesiones graves en la cabeza, y 40% de sufrir lesiones cervicales. (Núñez, 2016)

La Delegación XII de Tránsito y Transporte del Estado actualmente en la ciudad de Tierra Blanca Veracruz atiende hasta tres accidentes diarios donde la mayoría de las personas lesionadas, son jóvenes entre los 16 y 23 años de edad que no respetan los señalamientos de vialidad y terminan accidentados. Agustín Martínez Trujillo, delegado de Tránsito en Tierra Blanca, reveló que desafortunadamente en la zona urbana se atienden hasta 18 accidentes en una semana donde los motociclistas siempre tienen la responsabilidad por provocar los percances al chocar contra vehículos en movimiento principalmente al rebasar por la derecha o no respetar los altos ni los semáforos. En las oficinas de la Fiscalía General del Estado con sede en Tierra Blanca, el titular Marco Fabio Zavala Quintero dijo que en lo que va del año se han registrado 5 muertes por accidente de moto donde desafortunadamente se trató de personas menores de 22 años de edad, así como también expone que el accidente más trágico ocurrió en la carretera estatal Mata Redonda Joachin donde dos jóvenes estudiantes perdieron la vida al chocar de frente sus motos y el último la noche del domingo en el mismo tramo, pero en el ejido Los Mangos. Además, según registros de hospitales y paramédicos algunos accidentes involucran a amas de casa que llevan niños de 3 a 5 años en las motos

y conducen sin precaución hablando por teléfono celular y terminan accidentadas. (Rosas, 2015)

- Análisis estadístico de datos obtenidos a partir del instrumento

Se aplicó la encuesta a 368 estudiantes de nivel medio superior y superior, en los primeros ítems se les pregunto edad, sexo y si habían sufrido un accidente o alguien próximo a su entorno, la edad oscila entre los 14 y 24 años como se observa en la Tabla 4, fueron encuestados 239 varones y 129 mujeres ver en Tabla 5. El 54.9% asegura saber o haber vivido un accidente de tránsito Tabla 3

Tabla 3. Accidentes ocurridos a los jóvenes o a sus familiares

Accidente		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	202	54.9	54.9	54.9
	NO	166	45.1	45.1	100.0
	Total	368	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4. Edad de los estudiantes encuestados

Edad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	14	6	1.6	1.6	1.6
	15	52	14.1	14.1	15.8
	16	71	19.3	19.3	35.1
	17	67	18.2	18.2	53.3
	18	80	21.7	21.7	75.0
	19	29	7.9	7.9	82.9
	20	34	9.2	9.2	92.1
	21	14	3.8	3.8	95.9
	22	10	2.7	2.7	98.6
	23	4	1.1	1.1	99.7
	24	1	.3	.3	100.0
	Total	368	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 5. Sexo de los encuestados

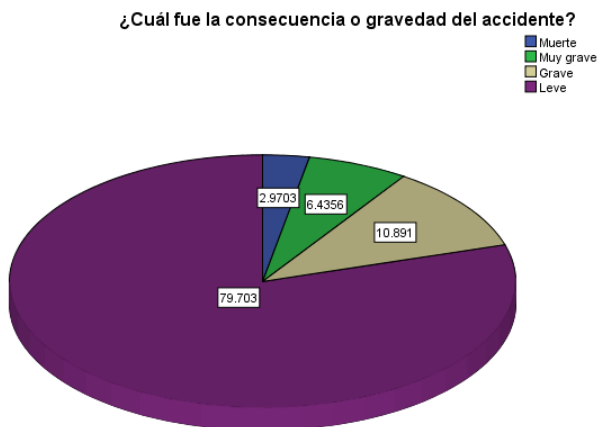
Sexo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	239	64.9	64.9	64.9
	Femenino	129	35.1	35.1	100.0
	Total	368	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia.

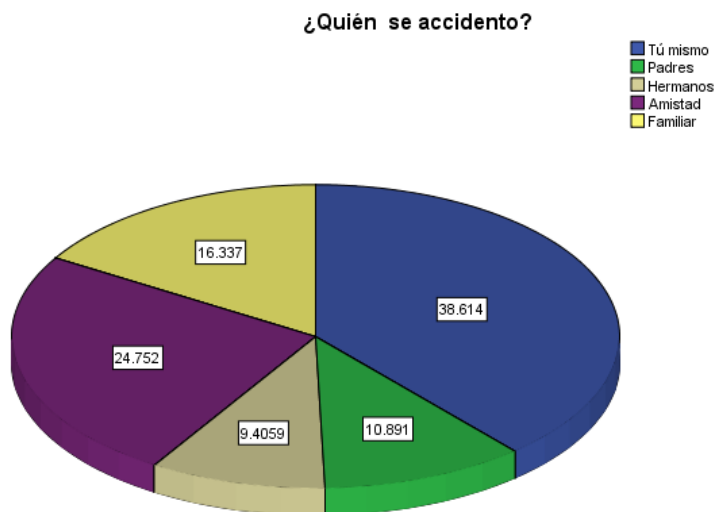
De los accidentes ocurridos se les pregunto quienes habían sido los accidentados y las consecuencias de dichos accidentes en las **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** y **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se muestran

que un 36% de los estudiantes ha sufrido un accidente, un 79.7% de las personas accidentadas han sufrido solo heridas leves, el 10.8% Graves, el 6.4% Muy graves y en el 22.9% de los casos ha terminado con la vida.

Gráfica 1. Consecuencias de los accidentes



Gráfica 2. Porcentaje de personas que han sufrido un accidente Vial



En las siguientes 13 preguntas se analizaron las conductas relacionadas con la seguridad vial las cuales evalúan la velocidad a la que manejan sus unidades vehiculares, uso de cinturón de seguridad, utilización del casco y conductas de peatones; para su análisis se utilizó el Programa SPSS® en el cual se procesaron las respuestas formulada en la escala Likert. **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**

Figura1.Tratamiento de los datos en SPSS, escala Likert.

	Preguntal	Preguntal2	Preguntal3	Preguntal4	Preguntal5	Preguntal6	Preguntal7	Preguntal8	Preguntal9	Preguntal10	Preguntal11	Preguntal12	Preguntal13	Edad	Accidentes	Acci
1	A veces	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	14	SI	
2	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Nunca	Nunca	14	SI	H
3	A veces	A veces	Nunca	Siempre	Nunca	Casi nunca	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	14	NO	
4	A veces	Nunca	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	14	SI	
5	Nunca	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Siempre	Nunca	Casi siempre	A veces	14	SI	
6	Nunca	Nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca	14	NO	
7	Siempre	Casi nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	A veces	A veces	15	NO	
8	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Casi nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	15	NO	
9	A veces	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Nunca	A veces	Casi Siem...	15	SI	
10	A veces	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	15	NO	
11	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	15	SI	T
12	Casi siempre	Nunca	Siempre	Nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Nunca	A veces	Nunca	15	NO	
13	Nunca	A veces	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	A veces	15	NO	
14	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	Casi siempre	A veces	15	SI	T
15	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Nunca	A veces	A veces	15	NO	
16	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	15	NO	
17	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	A veces	A veces	15	NO	
18	A veces	Casi nunca	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	15	NO	
19	Casi nunca	A veces	Siempre	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi Siem...	15	SI	T
20	A veces	A veces	Siempre	Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	15	NO	
21	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	15	SI	T
22	Casi siempre	A veces	Siempre	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi Siem...	15	NO	
23	Nunca	Nunca	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	15	NO	

Se realizó la prueba de componentes identificando que se generaron cuatro los cuales se etiquetaron de acuerdo a lo que tenían en común el grupo de preguntas, en el primero la mayoría tiene la palabra velocidad por lo que se le asignó el nombre de manejo de la velocidad, en el segundo todas hacen alusión a la seguridad, en el tercero solo está integrado por dos ítems del uso del casco y el cuarto se relacionó con la prudencia; cada una de las preguntas que integran cada componente se muestran en la

Tabla 6.Matriz de componentes rotados obtenidos con SPSS y en la ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia. se muestran los resultados obtenidos con SPSS.

Tabla 6.Matriz de componentes rotados obtenidos con SPSS

	Componente			
	1	2	3	4
¿Cuándo subes a una moto usas un casco de tu talla?	.973	-.022	.055	.098
¿Te gusta ver carreras entre motos por dentro de tu ciudad?	.973	-.022	.055	.098
¿Has circulado a más velocidad de la permitida?	.369	.160	-.082	.360
¿Si vas como acompañante en un vehículo conducido a mayor velocidad de la permitida muestras tu disconformidad y se lo haces saber?	.194	.737	.069	-.042
¿Buscas un paso peatonal cuando vas a cruzar la calle?	-.094	.656	.151	.133
¿Cuándo subes a un coche acostumbras a ponerte el cinturón de seguridad?	.034	.580	.285	.051
¿Utilizas transporte público (autobús, taxis,...) para desplazarte un día de fiesta en el que consumas alcohol o droga?	-.113	.463	-.220	-.135
¿Cuándo voy a cruzar una calle, ¿tengo paciencia y me espero hasta que el semáforo de los peatones se ponga en verde?	.118	.462	.183	.409
¿Cuándo subes a una motocicleta acostumbras a ponerte el casco?	-.040	.112	.874	.103
¿Si hace mucho calor utilizas el casco?	.084	.150	.858	.066
¿Si no veo ningún coche, cruzo, aunque el semáforo esté en rojo?	.015	-.006	.128	.732
¿Si tienes prisa y vas caminando por una banqueta llena de gente, invades la calle para adelantarlos?	.056	-.131	.051	.671
¿Has subido en una moto bajo los efectos de alcohol o drogas?	.245	.283	.008	.447

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Se determinó que el nivel de la cultura vial que tienen los alumnos de educación Superior y medio superior de la ciudad de Tierra Blanca se encuentra en Regular con un 51.08% pero el 39.65% presenta una mala cultura Vial (véase Tabla 7 y **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**) al realizar un análisis de los componentes por los resultados variaron.

Gráfica 3. Nivel de Cultura Vial

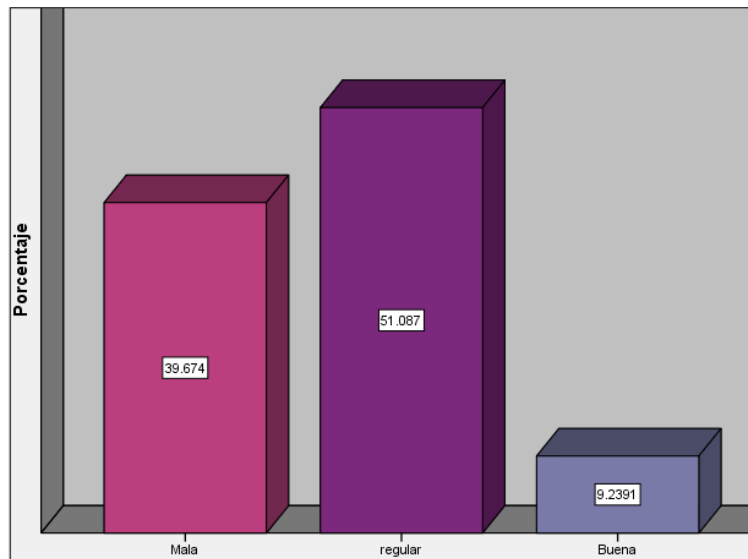


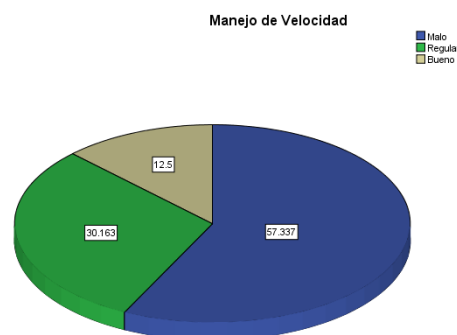
Tabla 7. Nivel de Cultura Vial en jóvenes estudiantes de nivel Media Superior y superior de la ciudad de Tierra Blanca.

Cultura Vial.		Porcentaje		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido acumulado	
Válidos	Mala	146	39.7	39.7
	regular	188	51.1	90.8
	Buena	34	9.2	100.0
Total		368	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, octubre 2019

El componente manejo de velocidad arrojó los siguientes resultados: el 57.33% de los jóvenes conducen a exceso de velocidad y les llaman la atención las carreras de motocicletas.

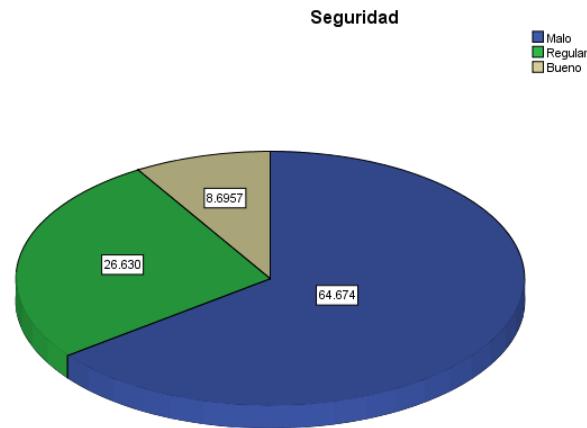
Gráfica 4. Manejo de la Velocidad de los jóvenes.



En seguridad se identificó que un 64.6% de los estudiantes no se preocupan por su seguridad al realizar conductas como cruzar la calle en donde no deberían hacerlo, no usar el cinturón de seguridad al subir a un automóvil, no utilizan un transporte

público cuando se emborrachan en las fiestas y cruzan la calle sin percatarse del semáforo.

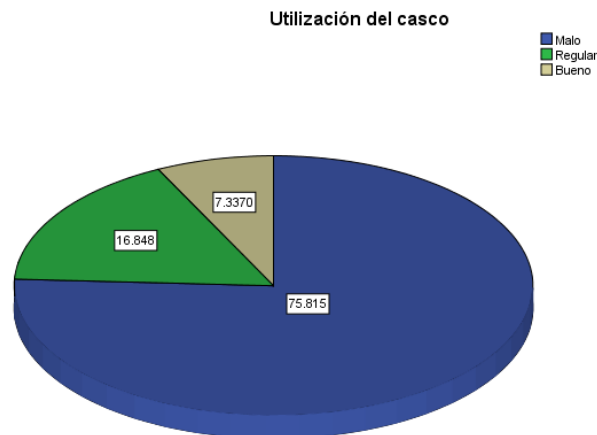
Gráfica 5. Medición de la seguridad de los estudiantes



En cuanto a la utilización del casco un 75.8% de los jóvenes no lo hace por no estar acostumbrado y por qué se acalora al utilizarlo considerando que esta zona supera los 40°C de temperatura, sin embargo, el uso del casco es el mecanismo de seguridad que mitiga las consecuencias de un accidente en motocicleta.

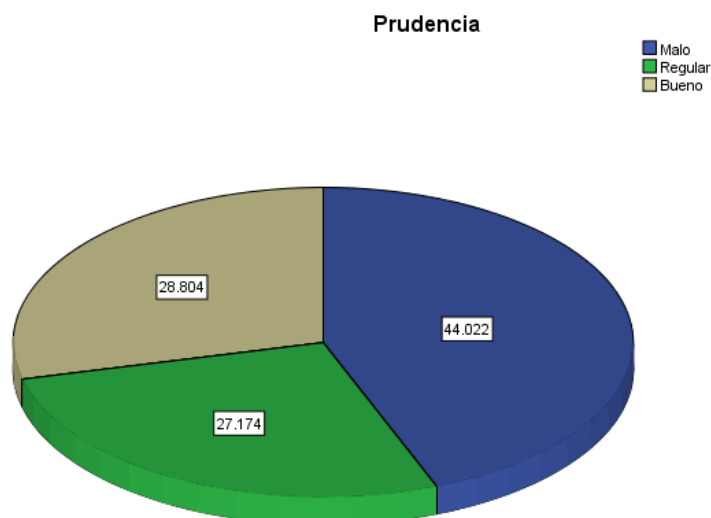
Gráfica 6.

Gráfica 6. Utilización del Casco



Por último, el componente prudencia un 44.02% de los encuestados son imprudentes y realizan actividades que ponen en riesgo su vida, el 27% tienen una conducta regular y el 28 es buena. Como se muestra en la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia..**

Gráfica 7. Medición de la prudencia en seguridad Vial



TRABAJO A FUTURO

Con la información obtenida se diseñará un programa acorde a las necesidades específicas de esta zona, además se hará una prueba piloto que consistirá en darle pláticas a los jóvenes de dos bachilleratos y una escuela de educación superior cubriendo un 50% de alumnos de la población seleccionada, para medir la efectividad del mismo y así realizar las adecuaciones necesarias con el fin de que en un futuro pueda ser aplicado al 100% de los estudiantes del municipio de Tierra Blanca.

CONCLUSIONES

En esta investigación se identificó que la cultura de vial en los jóvenes estudiantes de la ciudad de Tierra Blanca es regular si se considera en general, pero si se analiza a más detalle como fue el caso de los componentes principales se ve que realmente es mala, ya que a pesar de haber vivido un 55% de los encuestados un accidente he incluso el 38.6% manifestó que se accidentó él mismo, no toman conciencia de la importancia de practicar las medidas pertinentes para salvaguardar su seguridad.

Estos resultados hacen imperante la realización de una campaña de sensibilización en cuestión de seguridad vial, porque con la facilidad de adquisición de las

motocicletas se ha incrementado considerablemente el número de accidentes de jóvenes por no respetar las reglas de tránsito y vialidad, tal vez por desconocimiento, en esta época en que los jóvenes no reciben la debida orientación en su casa sobre el comportamiento que deben seguir al manejar algún vehículo los padres reemplazan la falta de tiempo con cosas como motocicletas pero no les enseñan los principios básicos para que no sufran un accidente que les puede costar la vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- (s.f.). (MANUAL DE FORMACION A LA COMUNIDAD – SAMUR PROTECCION CIVIL. Págs. 22 a 28.).
- Almeida, E. C. (2000). *Manual de la Enfermería*. SA. Madrid España.: primera, Ed.
- Barojas, A. (2015). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. En Aguilar-Barojas, *Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud*. Secretaría de Salud del Estado de Tabasco.
- Blanco. (2008). Una alternativa para la información vial. *vol.32, núm 1*, 13-26.
- Cabrera, G. C. (30 de Octubre de 2009). *CulturaVial.net*. Obtenido de <https://culturavial.net/opine-sobre-el-portal/>
- Camacho-Cabrera, G. (2009).
- cesan, v. (10 de enero de 2012). *analisis de los accidentes de tampa* . Obtenido de analisis de los accidentes de tampa: <http://www.repositoriojmr.unla.edu.ar/download/Tesis/MaEGyPS/033627>
- CIVIL., S. P. (2009). *MANUAL DE FORMACION A LA COMUNIDAD* Págs. 22 a 28.
- Dalton. (20 de abril de 2015). *FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD CARRERA DE DERECHO*. Obtenido de <http://www.la-cultura-vial-como-mecanismo-fundamental-para-la-reduccion-de-accidentes-de-transitofrente-al-colegio-luis-celleri-aviles-del-canton-la-liberta>.
- Gelain, S. (24 de Octubre de 2014). Reglas Básicas de Seguridad Vial para peatones, pasajeros y conductores. *lv16.com*.
- Gómez, N. S. (2016). *Agencia Nacional de seguridad vial*. Colombia: Oficina de planeacion.
- Hernández. (1996). *Tipos de Investigación. Según: Ander - Egg, Hernandez y otros*. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/11/tipos-de-investigacion-segun-ander-egg.html>
- INEGI. (3 de 05 de 2016). *Accidentes de transito terrestres en zonas urbanas y suburbanas*. Obtenido de Accidentes de transito terrestres en zonas urbanas y suburbanas: http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?proy=
- /INSP. (s.f.). Recuperado el 11 de Noviembre de 2018, de El Instituto Nacional de Salud Pública: <https://www.insp.mx/avisos/3889-accidente-motocicleta.html>
- MAPFRE, F. (2013). Definición Seguridad Vial. *Seguridad Vial*, 50-52.
- MENDOZA, I. R. (s.f.). LAS 13 REGLAS BASICAS DE SEGURIDAD VIAL PARA AUTOMOVILISTAS (MEXICO). *NETWORKVIAL-MÉXICO*.
- Núñez, H. C. (7 de 6 de 2016). *Accidentes en motocicleta*. Obtenido de Accidentes en motocicleta: <https://www.insp.mx/avisos/3889-accidente-motocicleta.html>

- OMS. (2012.). *Decenio de accidentes para la cultura vial*.
- (2014.). OMS.
- ONU. (2007). Accidentes viales problema de salud publica.
- perez, j. (jueves de mayo de 2010). *accidentes automovilisticos*. Obtenido de accidentes automovilisticos:
<http://accidentesautoepoana.com/2010/05/marco-metodologico.html>
- Rosas, P. T. (16 de 06 de 2015). *Se disparan los índices de accidentes de motos en tierra blanca*. Obtenido de Se disparan los índices de accidentes de motos en tierra blanca.: <https://www.alcalorpolitico.com/informacion/se-dispara-el-indice-de-accidentes-de-motos-en-tierra-blanca-171461.html#.W4w-j85KjIU>
- S, H. (1995). *Tipos de Investigación. Según: Ander - Egg, Hernandez y otros*. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/11/tipos-de-investigacion-segun-ander-egg.html>
- Sabino, C. (1995). *Tipos de Investigación. Según: Ander - Egg, Hernandez y otros*. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/11/tipos-de-investigacion-segun-ander-egg.html>
- SCTEV. (2007).
- Tony, B. (2006). *Notas de Transporte, Informe Mundial sobre la Prevención de Lesiones Causadas por Accidentes de Tránsito*.

SNDIF: DESAYUNOS ESCOLARES Y ACCIONES EN PRO DEL SECTOR; COORDINACIÓN DE ATENCIÓN A POBLACIÓN VULNERABLE DEL SMDIF IXTACZOQUITLÁN, VERACRUZ, MÉXICO

MÓNICA KARINA GONZÁLEZ ROSAS¹, JORGE LUIS CID HERNÁNDEZ², XAVIER VILÀ CARNICERO³

RESUMEN

Uno de los proyectos complementarios del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 que se implementó durante el sexenio al mando del Lic. Enrique Peña Nieto fue la Estrategia Integral de Asistencia Social Alimentaria (EIASA), cuyas acciones estuvieron a cargo del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF) con el propósito de reducir los índices de desnutrición infantil en México. La presente investigación documental, descriptiva y comparativa explica la logística que empleó el organismo descentralizado para distribuir el Programa de Desayunos Escolares (adscrito a la EIASA) por medio de instituciones homologas como los Sistemas Estatales DIF hasta llegar al caso particular del Sistema Municipal DIF Ixtaczoquitlán, Veracruz durante los años 2017 y 2018 (periodo de cambio de la administración pública local) en los que la Coordinación de Atención a Población Vulnerable detectó centros educativos con mayor rezago social en el municipio y canalizó el programa. Así mismo, se enuncian gestiones adicionales que realizó la coordinación durante el primer año de trabajo de la administración entrante (2018) en pro del mismo sector.

Palabras Clave: Asistencia Social, Vulnerabilidad, Desayunos Escolares.

¹Universidad Veracruzana. mogonzalez@uv.mx

² Universidad Veracruzana. jorgecidhdz@gmail.com

³ Universitat Autònoma de Barcelona. Xavier.Vila@uab.cat

SUMMARY

One of the complementary projects of the Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 implemented along the six years period presided by Lic. Enrique Peña Nieto was the Estrategia Integral de Asistencia Social Alimentaria (EIASA), whose activities was coordinated by the Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF) with the purpose of reducing children's malnutrition rates in Mexico. The present documentary, descriptive and comparative investigation explains the logistics used by the decentralized organism to distribute the School's Breakfasts Program (ascribed to the EIASA) through the homologous institutions such as the States Systems DIF until reaching the particular case of the Municipal System DIF Ixtaczoquitlán, Veracruz during the years 2017 and 2018 (period of change of the local public administration) in wich the Coordination of Atención a Población Vulnerable searched for the educational centers with higher social backwardness in the town and canalized the program. Likewise, the text enunciates additional actions done by the coordination during the first work's year of the incoming administration (2018) in same sector's favor.

Keywords: Social Assistance, Vulnerability, School's Breakfasts.

INTRODUCCIÓN

El rezago social, según el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social-CONEVAL, (2019) es un término multidimensional que comprende indicadores en ámbitos como educación, acceso a servicios de salud y servicios básicos; calidad y espacios en la vivienda y activos en el hogar, con los que se determina el índice de pobreza en México. Dentro del rezago social presente en las naciones subdesarrolladas se desencadenan dos grandes problemas: desnutrición infantil y falta de atención en salud integral a la población marginada.

La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (2019), señala que la inseguridad alimentaria aguda como el hambre representa un factor de amenaza inmediata en los medios de subsistencia y calidad de vida de las personas. Así mismo, el sitio Bread for the World, (2019) indica que el número de personas que padece hambre en el mundo disminuyó significativamente durante las

dos décadas pasadas con la implementación de estrategias por parte de organizaciones que sumaron esfuerzos para erradicar la deficiencia; sin embargo, también señala que aun a nuestros días, 795 millones de personas continúan en esta circunstancia.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía - INEGI (citado por Alegría, 2017) menciona que 39.2 millones de los habitantes del país son menores de 17 años de edad. Además, través de los indicadores publicados, el INEGI resalta que en seis de cada diez hogares mexicanos viven niñas y niños de hasta 10 años de edad, y, que de este total de infantes, 66% viven con seguridad alimentaria, mientras el resto (34%) no por pobreza. El desglose de la cifra de menores que viven con inseguridad alimentaria está compuesto por 16.9% de los hogares cuya situación de inseguridad es leve, 9.5% es moderada y para 7.6% es de grado severo.

Desde 1977, siendo uno de sus principales propósitos contrarrestar la inseguridad alimentaria y desnutrición infantil en México, surgió el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF) como resultado de la unificación entre el Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia (IMPI) y la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez (IMAN) bajo gestión y administración del Gobierno Federal de los Estados Unidos Mexicanos.(Sistema Nacional DIF, 2018).

Por medio de la unificación de acciones en pro de la población con mayor vulnerabilidad, el SNDIF encamina y coordina estrategias con instituciones que lo representan en gran parte del territorio mexicano (Sistemas Estatales y Sistemas Municipales DIF) para maximizar los alcances de los Programas de Asistencia Social. Hablar de vulnerabilidad implica comprender su extensión en una serie de características presentes en cierta comunidad que la hace susceptible a efectos dañinos por causa de una amenaza, en este caso, se abordan aquellos menores que viven situación de precariedad alimentaria (Centro Internacional para la Investigación del Fenómeno de El Niño, 2016-2017).

La investigación que a continuación se desarrolla enuncia aspectos clave que el SNDIF consideró para distribuir uno de sus más importantes programas: Desayunos Escolares Fríos y Calientes, que formó parte de la Estrategia Integral de Asistencia Social Alimentaria (EIASA), plasmada en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018;

al igual que se aborda el caso específico del SMDIF Ixtaczoquitlán, Veracruz, México, dónde la Coordinación de Atención a Población Vulnerable fue la responsable de canalizar el programa durante el último año de la administración 2014-2017 y el primero de la administración pública local entrante (periodo 2018-2021).

Sistema Nacional DIF y asistencia alimentaria.

Con fundamento en los artículos 3° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2° de la Ley General de Salud y 3° de la Ley de Asistencia Social el Sistema Nacional DIF se reconoce como institución pública, descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Asimismo, el SNDIF impulsa y dirige programas asistenciales a través de organismos homólogos como 32 Sistemas Estatales DIF en representación de las Entidades Federativas que conforman al país y más de 1500 Sistemas Municipales DIF de un total de 2,414 municipios con los que busca incrementar la calidad de vida de la sociedad mexicana (Talavera, 2004).

Al hablar de calidad de vida, Palomba (2002), enuncia uno de los conceptos más apegados al criterio que el SNDIF adopta.

Término multidimensional de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida ‘objetivas’ y un alto grado de bienestar ‘subjetivo’, y también incluye la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales en adición a la satisfacción individual de necesidades (p. 3).

Para Maslow (citado por Llop, 2011), las buenas condiciones de vida objetivas escritas en su teoría de las necesidades humanas y propuesta en la obra “Una Teoría Sobre la Motivación Humana” del año 1943, la alimentación se encuentra en la base de la pirámide de necesidades y señala que es uno de los menesteres imprescindibles para la supervivencia humana. Bajo esta afirmación, una de las fortalezas del SNDIF es impulsar proyectos enfocados en mejorar la alimentación de personas en estado de marginación y vulnerabilidad.

En el eje de salud integral del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 se encuentra plasmada la Estrategia Integral de Asistencia Social Alimentaria de la que derivan

planes de acción cuyo objetivo general se enuncia a continuación (Sistema Nacional DIF, s/f):

Contribuir al ejercicio pleno del derecho a una alimentación, nutritiva, suficiente y de calidad de los sujetos en condiciones de riesgo y vulnerabilidad, mediante la entrega de apoyos alimentarios diseñados con base en los Criterios de Calidad Nutricia y acompañados de acciones de orientación alimentaria, aseguramiento de la calidad alimentaria y producción de alimentos.

La EIASA está conformada por cuatro programas de reconocimiento nacional e internacional: Desayunos escolares (fríos y calientes), Atención alimentaria a menores de 5 años en riesgo no escolarizados, Asistencia alimentaria a sujetos vulnerables y Asistencia alimentaria a familias en desamparo (PLATAFORMA DE SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL, 2019).

El enfoque del Programa de Desayunos Escolares, con base a los lineamientos de la EIASA 2016 especifica la procuración la seguridad alimentaria de las niñas y niños inscritos en instituciones oficiales de educación básica de zonas indígenas, rurales y urbanas marginadas para evitar y/o disminuir trastornos nutricionales que afecten el desempeño de los actores a corto y largo plazo (Sistema Nacional DIF, 2016).

El Sistema Nacional DIF, (2019) en colaboración con los Sistemas DIF Estatales y Municipales, distribuyó en promedio cinco millones de desayunos escolares en más de 2,350 municipios. Los desayunos escolares fueron asignados en sus dos modalidades: fríos, integrados por leche descremada en presentación de 250 ml., 30 grs. de cereal integral y 70 gramos de fruta fresca o en su defecto 20 gramos de fruta deshidratada; y los calientes, compuestos por una bebida, cereal integral, verduras, leguminosas o alimento de origen animal además de fruta fresca.

Flores, (2017) señala lo declarado por la Sra. Leticia Isabel Márquez de Yunes, entonces presidenta del DIF del Estado de Veracruz, que la distribución de desayunos escolares fríos y calientes tuvo cobertura total en los 212 municipios de la Entidad Federativa, donde se asistió a 3,368 planteles educativos entre niveles preescolar y primaria, habiendo beneficiado en aproximación de manera gratuita a 439 mil niños en situación de pobreza alimentaria. La logística fue realizada por la

Dirección de Asistencia Alimentaria, misma que consideró y verificó parámetros para brindar el apoyo a menores con mayor necesidad (VERACRUZ GOBIERNO DEL ESTADO, 2013).

Sistema Municipal DIF Ixtaczoquitlán, Veracruz, México y acciones de la Coordinación de Atención a Población Vulnerable.

El Sistema Municipal DIF Ixtaczoquitlán es una institución perteneciente a la Administración Pública de dicho municipio ubicado en la zona centro y región de las Altas Montañas en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, México (Secretaría de Turismo y Cultura, 2019). Dicho organismo se conforma por doce Coordinaciones: Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, Atención a Población Vulnerable, Área Médica, Unidad Básica de Rehabilitación, Trabajo Social, Psicología, Adulto Mayor, Talleres, Asistencia Educativa, Comunicación Social, Coordinación Administrativa y Voluntariado que encabezan acciones sustentadas por los ejes transversales de trabajo plasmados en el Plan Municipal de Desarrollo 2018-2021 de Ixtaczoquitlán (Sistema Municipal DIF Ixtaczoquitlán, 2018).

Durante el primer año de trabajo de la administración 2018-2021 del DIF , adicional a la unificación del ideal de asistir a quienes más lo necesitan, se realizaron actividades en ámbitos como cultura y tradiciones, humanismo, recreación, promoción de la salud, capacitación para el trabajo y desarrollo sustentable que albergan la cobertura general de la población Zoquiteca (Sistema Municipal DIF Ixtaczoquitlán, 2018).

En este sistema, la Coordinación de Atención a Población Vulnerable fue la encargada de aplicar la metodología pertinente para identificar centros educativos candidatos a ser beneficiarios y, asimismo, canalizó el Programa de Desayunos Escolares Fríos y Calientes. En el último año de actividades de la administración 2014-2017 este departamento captó con la dotación de refrigerios en sus dos modalidades a 22 escuelas, entre las que se encontraron instituciones de educación inicial, preescolar y primaria (Sistema Municipal DIF Ixtaczoquitlán, 2017).

Dando cumplimiento a las especificaciones del Gobierno Estatal, en 2018, la administración entrante del SMDIF Ixtaczoquitlán, mantuvo dicho número de

centros educativos y distribuyó desayunos escolares fríos a 13 centros donde se benefició a 366 menores y 9 escuelas con desayunos escolares calientes, logrando un alcance de 747 infantes (Sistema Municipal DIF Ixtaczoquitlán, 2018).

Durante 2017 y 2018, las comunidades cubiertas con Desayunos Escolares Fríos fueron: Zoquitlán Viejo, Lagunilla, Vista Hermosa, Campo Chico, Rincón Tecolayo, Fresnal, Santa Rosa, Rancho Viejo y Rincón Tuxpanguillo. Por otra parte, los Desayunos Escolares Calientes en 2017 fueron canalizados a las congregaciones de: Campo Grande, Cuautlapan, Sumidero, Moyoapan, Unidad Habitacional Guayabal, Buena Vista e Ixtaczoquitlán Centro con excepción del año 2018 cuando fue reubicado el beneficio del plantel de educación inicial “Mundo Infantil” en Ixtac Centro a la Primaria “José Ma. Morelos y Pavón” de Capoluquilla por cambio de domicilio a otro Municipio (Sistema Municipal DIF Ixtaczoquitlán, 2018).

Según la Asociación Médica Mundial, (2019) la Salud Pública se comprende como el cuidado y promoción de la salud aplicados a toda la población; por ello, bajo planeación estratégica, gestión y colaboración con la propia Área Médica del SMDIF Ixtaczoquitlán, instituciones públicas, privadas y sociales, durante el año 2018 la coordinación, adicional a la repartición de desayunos escolares, introdujo actividades para brindar atención médica integral a personas oriundas del municipio con mayor vulnerabilidad a través de 8 Jornadas de Salud Especiales. En la siguiente tabla se describen las distintas jornadas implementadas durante el primer año de la Administración Pública de SMDIF Ixtaczoquitlán 2018-2021.

Tabla 1: Jornadas de Salud Especiales 2018.

Jornadas	Comunidad	Beneficiarios
Entrega de Vitamina C.	Campo Grande, Huelicapan, Nexca, Rincón Maravillas y Zacatla.	463
Campaña: Exploración de Mamas y toma de muestra para detección de Cáncer Cervicouterino.	Ixtaczoquitlán Centro.	408
Caravana de Salud Covadonga.	Ixtaczoquitlán Centro y Ex Maquiladora de Tuxpango.	65
Caravana de Salud Gobierno del Estado.	Ixtaczoquitlán Centro.	160
Plática y actividad en conmemoración de la Lactancia Materna.	Ixtaczoquitlán Centro.	40

Campaña: Mastografías.	Ixtaczoquitlán Centro.	635
Campaña: Aplicación de pruebas rápidas: glucosa, VIH y antígeno prostático.	Buena Vista, Campo Grande, Capoluca, Colonia Lezama, Cuesta del Mexicano, Fresnal, Intermedio Zapopan, Lagunilla, Nexca, Potrerillo Pueblo, Rincón Maravillas, Santa Rosa, Sumidero, Tuxpanguillo, Zacatla y Zoquitlán Viejo.	630
Campaña: lentes y aparatos auditivos.	Ixtaczoquitlán Centro y Ex Maquiladora de Tuxpango.	86

Fuente: Elaboración propia con base al Primer Informe de Actividades SMDIF Ixtaczoquitlán, 2018.

Por último, el alcance de menores con el Programa de Desayunos Escolares Fríos y Calientes por la Coordinación de Atención a Población Vulnerable en 2017 y 2018 fue de 1,113 niñas y niños. A lo largo del año 2018 la coordinación pudo incrementar la cifra de beneficiarios con la adición de 2,487 personas entre niñas, niños, mujeres y hombres que recibieron atención y seguimiento con las jornadas de salud.

CONCLUSIÓN

De acuerdo al resguardo de información en archivo histórico y base de datos entre el cambio de administraciones públicas, la Coordinación de Atención a Población Vulnerable del SMDIF Ixtaczoquitlán incrementó 52% el alcance social en el año 2018 en comparación con 2017.

La provisión de Desayunos Escolares Fríos y Calientes además de las 8 jornadas de salud realizadas a lo largo del 2018 pudo apoyar a un total de 3,600 personas, cantidad que representa al 25.4% de 14,095 personas vulnerables en el municipio según el CONEVAL 2010 (citado por la Secretaría de Finanzas y Planeación del Estado de Veracruz, 2016).

Es importante que ante el cambio de gobierno federal y la restructuración de programas asistenciales, la Coordinación de Atención a Población Vulnerable

gestione con DIF del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave un mayor número de apoyos en materia de Desayunos Escolares y redoble esfuerzos en atender al sector de población vulnerable con la programación y desarrollo de más jornadas de salud u opte por implementar nuevas estrategias de impacto social para contribuir al decremento de la población en rezago del municipio.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alegría, A. (30 de Abril de 2017). Inegi: con inseguridad alimentaria, un tercio de los hogares con niños. La Jornada, pág. 17. Obtenido de Inegi: con inseguridad alimentaria, un tercio de los hogares con niños: <https://www.jornada.com.mx/2017/04/30/economia/017n1eco#>
- Asociación Médica Mundial. (2019). Asociación Médica Mundial. Obtenido de SALUD PÚBLICA: <https://www.wma.net/es/que-hacemos/salud-publica/>
- Bread for the World. (2019). Bread for the World. Obtenido de ¿Qué causa el hambre?: <http://www.bread.org/es/que-causa-el-hambre>
- Centro Internacional para la Investigación del Fenómeno de El Niño. (2016-2017). CIIFEN. Obtenido de http://www.ciifen.org/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=84&Itemid=336&lang=es
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2019). CONEVAL. Obtenido de ¿QUÉ ES EL ÍNDICE DE REZAGO SOCIAL?: <https://www.coneval.org.mx/Medicion/IRS/Paginas/Que-es-el-indice-de-rezago-social.aspx>
- Flores, D. (28 de Abril de 2017). InfoVeracruz Periodismo a la Vanguardia. Retoma DIF Estatal desayunos escolares y pensiones vitalicias para adultos mayores.
- Llop, X. (14 de Julio de 2011). Publicidad y Salud by innuo. Obtenido de <http://www.publicidadysalud.com/2011/07/la-alimentacion-segun-maslow/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2019). Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. Obtenido de Las crisis alimentarias continúan golpeando: el hambre aguda se intensifica: <http://www.fao.org/news/story/es/item/1110457/icode/>
- Palomba, R. (2002). Calidad de Vida: Conceptos y medidas. Obtenido de Institute of Population Research and Social Policies: https://www.cepal.org/celade/agenda/2/10592/envejecimientorp1_ppt.pdf
- PLATAFORMA DE SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL. (2019). Obtenido de <https://plataformacelac.org/politica/258>
- Secretaría de Finanzas y Planeación del Estado de Veracruz. (2016). SISTEMA DE INFORMACIÓN MUNICIPAL. Obtenido de CUADERNILLOS MUNICIPALES, 2016: <http://ceieg.veracruz.gob.mx/wp-content/uploads/sites/21/2016/05/Ixtaczoquitl%C3%A1n.pdf>
- Secretaría de Turismo y Cultura. (2019). Veracruz Gobierno del Estado. Obtenido de <https://veracruz.mx/destino.php?Municipio=85>
- Sistema Municipal DIF Ixtaczoquitlán. (2017). Base de datos Coordinación de Atención a Población Vulnerable y archivo histórico SMDIF Ixtaczoquitlán, administración 2014-2017. Ixtaczoquitlán, Veracruz.

- Sistema Municipal DIF Ixtaczoquitlán. (2018). Base de datos y carpeta de evidencias Coordinación de Atención a Población Vulnerable SMDIF Ixtaczoquitlán, primer año de la administración 2018-2021. Ixtaczoquitlán, Veracruz.
- Sistema Municipal DIF Ixtaczoquitlán. (2018). Origanigrama Interno. Ixtaczoquitlán, Ver.
- Sistema Municipal DIF Ixtaczoquitlán. (2018). Primer Informe de Actividades SMDIF Ixtaczoquitlán. Ixtaczoquitlán, Ver.
- Sistema Nacional DIF. (2016). Lineamientos de la Estrategia Integral de Asistencia Social Alimentaria 2016. Obtenido de <http://sitios.dif.gob.mx/dgadc/wp-content/uploads/2016/01/Lineamientos-EIASA-2016-13-01-16.pdf>
- Sistema Nacional DIF. (11 de Enero de 2019). gob.mx. Obtenido de DIF Nacional: <https://www.gob.mx/difnacional/prensa/desde-el-sndif-impulsamos-la-alimentacion-sana-variada-y-suficiente>
- Sistema Nacional DIF. (s/f). Dirección General de Alimentación y Desarrollo Comunitario. Obtenido de DIF Nacional: <http://sitios.dif.gob.mx/dgadc/direccion-de-alimentacion/estrategia-integral-de-asistencia-social-alimentaria/>
- Sistema Nacional DIF, S. (13 de Enero de 2018). gob.mx. Obtenido de DIF Nacional: <https://www.gob.mx/difnacional/articulos/sistema-nacional-dif-institucion-rectora-de-la-asistencia-social-en-mexico>
- Talavera, I. A. (2004). Diagnostico de las áreas, servicios y talleres del DIF de San Andres Cholula : elementos para una mejor difusión interna y externa (Trabajo de Pregrado). Cholula, Puebla, México: Universidad de las Américas Puebla.

ANÁLISIS DE LA TUTORIA Y SUS EFECTOS EN LOS ALUMNOS DE LA CARRERA DE ING. EN SISTEMAS COMPUTACIONALES EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE TEHUACÁN

FELIPE RODRÍGUEZ RAMÍREZ¹, IRENE GARCÍA ORTEGA², SAIRA ANTONIETA VÁSQUEZ GAMBOA³

RESUMEN

La tutoría en los Institutos Tecnológicos se ha implementado como una estrategia de apoyo para la formación integral del alumno, donde el docente se convierte en su acompañante en su proceso de formación profesional (TecNM, 2013), desarrollando actividades que tienen el propósito de estimular el desarrollo humano integral del estudiante. El presente trabajo presenta el análisis, y resultados obtenidos de la investigación Análisis de las tutorías y sus efectos en los alumnos de la carrera de Ingeniería Sistemas Computacionales en el Instituto Tecnológico de Tehuacán, cuyo propósito fue conocer la experiencia de los alumnos tutorados en relación a las tutorías, así como también conocer que actividades que desarrollan los tutores y como las implementan para atender las necesidades que presentan los estudiantes de la carrera. Como resultado del análisis se propuso una estrategia para favorecer la acción tutorial y al programa de tutorías para que este se desarrolle de una manera más efectiva y eficiente en el logro de sus objetivos y logre impactar en las metas institucionales de la carrera y del Instituto Tecnológico de Tehuacán.

Palabras clave: tutorías, acción tutorial, formación integral.

INTRODUCCIÓN

La tutoría ha sido una estrategia que se ha considerado para fortalecer la formación integral de los estudiantes y de esta forma coadyuvar en la solución de problemas

¹ Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Tehuacán.
feliperodriguezramirez@ittehuacan.edu.mx

² Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Tehuacán. irenegarcia@ittehuacan.edu.mx

³ Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Tehuacán. sc_svgam@ittehuacan.edu.mx

que se presentan en la educación superior como el rezago, la reprobación, la deserción y la baja eficiencia terminal (ANUIES, 2018).

El Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos (SNIT) implementa como estrategia la tutoría con los siguientes propósitos: “contribuir al mejoramiento del desempeño académico de los estudiantes, coadyuvar en el logro de su formación integral con la participación de docentes y otras instancias que puedan conducirlo a superar obstáculos que se presenten durante su desarrollo como son: bajos niveles de desempeño, repetición, rezago y fracaso estudiantil, deserción, abandono y baja eficiencia terminal, e incidir en las metas institucionales relacionadas con la calidad educativa, favoreciendo con ello la eficiencia terminal de los programas educativos” (TecNM, 2013).

En el Instituto Tecnológico de Tehuacán con el propósito de contribuir a la formación integral de los estudiantes se implementaron las tutorías desde el año 2005. Sin embargo, a pesar de las estrategias que han surgido para apoyar al logro de los objetivos se han obtenido pocos resultados. En el área de Ingeniería en Sistemas Computacionales se desarrolló una investigación bajo el paradigma sociocrítico, el cual se caracteriza no sólo por el hecho de indagar, obtener datos y comprender la realidad en la que se inserta la investigación, sino por provocar transformaciones sociales, en los contextos en los que se interviene” (Aguilar, 2011). El método de investigación que se aplica es el de investigación-acción, para explorar cual ha sido el impacto de las tutorías en la carrera, analizar cómo se llevaba a cabo el proceso de acompañamiento, como se realiza la atención de necesidades de los alumnos tutorados, como se determinan las actividades de formación integral, y en general como se implementa el programa de tutorías en el área, y sobre todo que efectos produce en los actores y en los objetivos de las tutorías, finalmente se presenta una propuesta que contemple las áreas de oportunidad encontradas que favorezca al programa y en general a las tutorías en la carrera. Con esta propuesta se busca favorecer al área de Ingeniería en Sistemas Computacionales y establecer las bases para la elaboración de una propuesta que favorezca al Programa Institucional de Tutorías beneficiando a los estudiantes y de esta manera contribuir al logro de las metas institucionales.

Este artículo está integrado de la siguiente manera:

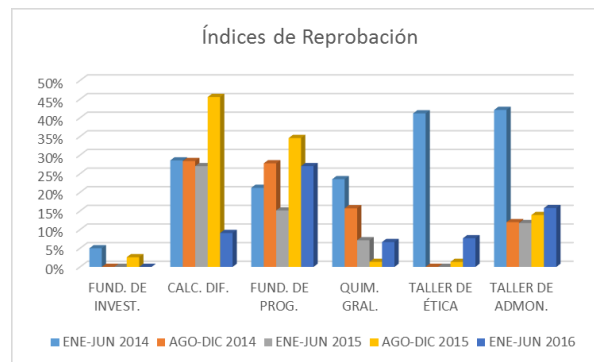
1. Planteamiento del problema: donde se menciona cual es el problema que da origen a la realización de este trabajo de investigación, también se presenta el objetivo general y la pregunta de investigación.
2. Desarrollo y metodología: en este apartado se presenta el desarrollo del trabajo, así como la metodología utilizada.
3. Propuesta: aquí se contempla la propuesta establecida en favor de las tutorías.
4. Resultados: una vez implementada la propuesta se presentan los resultados encontrados.
5. Conclusiones: contiene las conclusiones del trabajo de investigación.
6. Referencias bibliográficas: aquí se encuentran las referencias bibliográficas que dieron sustento a la investigación.
7. Anexos

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el área de Ingeniería en Sistemas Computacionales del Instituto Tecnológico de Tehuacán desde hace algunos años se ha implementado el programa de tutorías, para dar atención y acompañamiento al alumno ya sea de manera individual o grupal con la finalidad de que durante sus estudios logre un desempeño adecuado y así disminuir el rezago, la reprobación, la deserción y la baja eficiencia terminal. Sin embargo, desde entonces a la fecha, su implementación no ha sido eficiente y se siguen presentando altos índices de reprobación y deserción sobre todo en los primeros semestres. En la carrera no se ha realizado ningún estudio para evaluar sus resultados y poder establecer estrategias de mejora para favorecer la tutoría y sus objetivos.

En el **Gráfico 1**, se presenta el historial de los índices de reprobación de los alumnos de primer semestre, desde el periodo enero-junio 2014 a enero-junio 2016 (información proporcionada por el Departamento de Servicios Escolares).

Gráfico 1. Índices de reprobación periodos enero-junio 2014 a enero-junio 2016

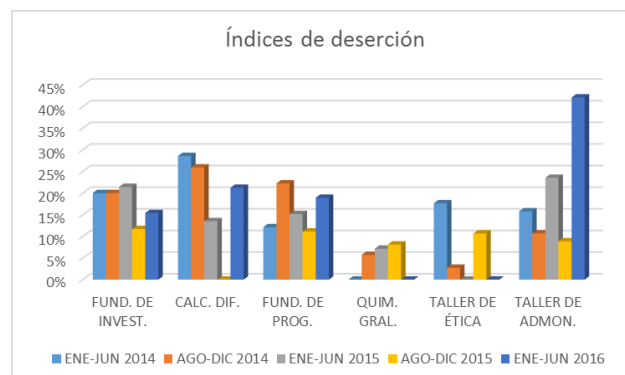


Fuente (García, 2018)

En el gráfico se encuentran las materias que tienen asignadas los alumnos en primer semestre, así como los índices de reprobación en los diferentes periodos. En el **Gráfico 2** se muestra el historial de índices de deserción de los alumnos de primer semestre de la carrera, desde el periodo enero-junio 2014 a enero-junio 2016.

Gráfico 2. Índices de deserción en los periodos enero-jun 2014- enero junio 2016

Fuente (García , 2018)



Como se puede observar en cada periodo se presentaron altos índices de deserción en las materias que se asignan a los estudiantes de la carrera en primer semestre.

OBJETIVO GENERAL

Conocer el proceso de la tutoría desde la experiencia de los actores en de la carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales, para aplicar una estrategia de mejora que favorezca la tutoría y el logro de sus objetivos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar las actividades que se desarrollan para llevar a cabo la tutoría por parte de los actores, para obtener un diagnóstico de la implementación del programa de tutorías en el área de Sistemas.

Analizar cómo se realizan la planeación de la acción tutorial.

Conocer las formas en cómo se atienden las necesidades de los alumnos tutorados.

Investigar cómo se planean las actividades de formación integral de los tutorados.

Investigar los factores que influyen durante la actividad tutorial.

Analizar cómo se evalúa la acción tutorial para la mejora continua.

Pregunta de investigación:

¿Cómo favorecer al logro de los objetivos de la tutoría, en la carrera de Ingeniería en sistemas Computacionales?

DESARROLLO Y METODOLOGÍA

Esta investigación se desarrolló bajo un paradigma sociocrítico utilizando el método de investigación-acción, que se orienta a mejorar la práctica buscando el cambio y la transformación para obtener mejores resultados, con un cuestionamiento autoreflexivo, que se debe llevar a cabo por los propios docentes (Latorre, 2005). Este método puede aplicarse por personas o grupos que llevan a cabo una actividad colectiva en bien de todos, con el propósito de establecer cambios apropiados en la situación estudiada (Colmenares E. & Piñeiro M., 2008).

En este trabajo se busca intervenir para mejorar a partir de conocer cómo se lleva a cabo las tutorías, cómo se lleva a cabo la acción tutorial y los efectos que ha generado en los alumnos y tutores en la carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales del Instituto Tecnológico de Tehuacán, para conocer en su experiencia, qué factores han influido en la baja efectividad del programa, cómo se aplica el programa en el área de Ingeniería en Sistemas, y conocer si a través de las tutorías se ha apoyado a los alumnos tutorados en las problemáticas que presentan y detectar posibles fallas que causen que los alumnos sigan reprobando y desertado desde que se implementó.

Antes de iniciar con la recolección de datos fue necesario revisar algunos conceptos.

En el Lineamiento para la Operación del Programa de Tutoría, se define a la tutoría como “un proceso de acompañamiento grupal o individual que un tutor le brinda al estudiante durante su estancia en el Instituto Tecnológico con el propósito de contribuir a su formación integral e incidir en las metas institucionales relacionadas con la calidad educativa; elevar los índices de eficiencia terminal, bajar los índices de reprobación y deserción” (TecNM, 2015).

Otra definición de tutoría en nivel superior: “es el acompañamiento seguimiento, motivación y apoyo del proceso de aprendizaje del estudiante para mejorar el rendimiento académico, solucionar problemas escolares, desarrollar hábitos de estudio, facilitar que solucione sus problemas escolares, desarrolle hábitos de estudio, trabajo, reflexión y convivencia social” (Romero Leyva, Chávez Morenos, & Sandoval Cota, 2014).

También es importante tener claro que se entiende por acción tutorial, En el Programa Nacional de Tutorías se define a la acción tutorial como “el conjunto de actividades que realiza el tutor, los miembros del comité promotor de tutoría, y los profesionales que son responsables de las instancias institucionales para brindar atención personalizada al estudiante, durante su proceso formativo, con la finalidad de contribuir al mejoramiento del rendimiento académico y su formación integral, que se encuentran enmarcada dentro de un Plan de acción tutorial” (DGEST, 2006). La elaboración de un Plan de Acción Tutorial en cualquier proyecto es muy importante, es el documento donde se especifican los criterios y procedimientos en la organización y operación de la tutoría, en él se incluyen las actividades que desarrollarán los tutores con los alumnos tutorados, ya sea en sesiones individuales o grupales dirigidas a impulsar el desarrollo de los estudiantes. De acuerdo a Romo, “El Plan de Acción Tutorial (PAT) es el instrumento a través del cual se diseña el contenido y la ejecución de la tutoría en educación superior” (Romo López, 2011). Para planificar es fundamental considerar las necesidades concretas y actuales del grupo de tutoría.

Para la recolección de datos en cada etapa, se utilizaron como instrumentos guías de observación, guías de entrevistas, anotaciones del análisis de documentos del programa y cuestionarios.

Para detectar la problemática en la operación y desarrollo de las tutorías en el área de Ingeniería en Sistemas, en su primera etapa se aplicaron las técnicas de entrevistas, observación y encuestas, para identificar cuáles han sido los factores que contribuyen a su baja efectividad. Estas técnicas se aplicaron a los actores que fueron el foco del plan de acción, estos actores son: tutorados y tutores.

El proceso de investigación se inició identificando el problema, se realizó un diagnóstico se planteó una acción estratégica. Para esto se entrevistó a la coordinadora institucional de tutorías, a la coordinadora de tutorías de la carrera, a los 9 tutores del área, a los 11 alumnos que ingresaron en el periodo enero-junio 2016 y a 15 alumnos de segundo semestre, también se aplicaron encuestas a 45 alumnos de diferentes semestres para realizar un diagnóstico de la problemática, estas encuestas se aplicaron a finales del semestre enero-junio 2016.

Como resultado del análisis de la información obtenida (Tabla 1), se tiene que no existe un programa institucional que guíe las acciones de los tutores, las fechas en el que se inicia el programa generalmente es después de casi dos meses de haber iniciado el semestre, generando diversas situaciones ya que los tutores expresan que muchos alumnos ya están reprobando e incluso algunos ya desertaron sin que ellos conozcan las causas.

Los tutores por falta de capacitación manifiestan no saber qué hacer en sus sesiones grupales y simplemente se basan en la entrega de los anexos de diagnóstico inicial del manual del tutor, de los cuales incluso algunos no entienden cómo evaluar los test. Las sesiones grupales son escasas donde al preguntar cuántas habían realizado al semestre la mayoría menciona que solo habían realizado 3 sesiones grupales. Por la falta de capacitación el 100% de los tutores no elabora un programa de tutorías, y su acción tutorial se basa en la entrega de anexos de los tutorados, participar en las actividades de formación integral y solo el 63% canaliza a sus alumnos y básicamente es para atender el aspecto cognitivo. No existe una planificación de las actividades de formación integral y generalmente

se convoca a participar en ellas en el momento generando que los alumnos falten a sus clases o no asistan para evitar sanciones. Al no haber control de las actividades de formación integral las salas asignadas no son un espacio suficiente para la cantidad de estudiantes que asisten, perdiendo el interés a la misma y asistiendo solo por cumplir. Ningún tutor solicita actividades de formación integral.

Tabla 8. No. de tutores que manifiestan los factores que inciden en la tutoría

Factores que afectan a la tutoría	Si	No
Programa institucional	9	0
Tiempo	9	0
Capacitación	7	2

Con respecto a la información obtenida de los alumnos tutorados se tiene que el 73% conoce a su tutor, el 82% asiste a sus sesiones grupales, pero solo el 39% tiene asistencia del tutor. El 4% manifiesta que se la ha canalizado a atención psicológica, pero al no encontrar una adecuada atención dejan de asistir. El 73% manifiesta que la tutoría no le genera ningún beneficio.

PROPUESTA

El método abarco tres ciclos dentro de los cuales se implementaron propuestas de mejora en favor de las tutorías en el área de Ingeniería en Sistemas. Finalmente, la propuesta que se implementó en el periodo agosto-diciembre 2017 es la siguiente: Desarrollar un diagrama que muestre a la tutoría como un proceso (Anexo 1) e implementarlo.

Desarrollar un programa de capacitación para los tutores del área.

Elaborar un sistema web que automatice el registro de los anexos del manual del tutor, evalúe los test y presente la información y resultados a los tutores.

Presentar opciones donde al tutor se le dé a conocer el Programa Institucional de Tutoría. Presentar opciones en el sistema que al tutor le permitan elaborar su programa de acción tutorial.

Con respecto a desarrollar un sistema web se analizaron algunas investigaciones que se han realizado donde se han desarrollado aplicaciones web para apoyo de las tutorías donde se concluye que estas facilitan el trabajo y optimizan el tiempo para dedicarlo a los tutorados (Ventura, Mora, Moreno, Andrade, & Pym, 2014).

En otra investigación se concluye “el uso de herramientas tecnológicas en la acción tutorial mejora la función docente, permitiendo abarcar mayor número de situaciones con posibilidades de éxito, ofreciendo una mayor individualización, y aumentando la eficiencia en el trabajo” (Torres, 2013).

En otras investigaciones, mencionan que es importante aplicar las nuevas tendencias tecnológicas, en el ámbito tutorial para contribuir con el quehacer académico y generar menos costos relacionados al tiempo y mucha más productividad en el sentido de resultados, además de la comunicación que se fortalecería cada vez más (Ramírez, Alcuida, López, Rodríguez, & Santana, 2015). Esto junto con el análisis de lo que se puede automatizar en las actividades que desarrollan los tutores en beneficio de las tutorías dio como resultado un sistema que apoya las tutorías en la carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales.

RESULTADOS

Se desarrolló un software que apoya las actividades de los tutores, del jefe de departamento y de la coordinadora de tutorías del área. Se presentó el proceso a seguir en la acción tutorial y una guía al jefe de departamento quien da inicio a la actividad tutorial, ya que es el responsable de designar a los docentes tutores, y asignar los alumnos que cada uno atenderá, se le apoyó para realizar estas acciones quedando registrados en el sistema el 100% de alumnos y tutores.

Se presentó a los tutores el sistema para que pudieran conocer el alcance del mismo y las herramientas con las que dispone para apoyar su acción tutorial. Se dio una plática a los alumnos de nuevo ingreso y a los de segundo semestre de la carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales, con quienes se monitoreó el sistema. Se le dio seguimiento al proceso, donde la coordinadora de área citó antes de iniciar el semestre a los docentes tutores para presentarles su plan de trabajo para el semestre agosto-diciembre 2017, y dar las indicaciones correspondientes.

Se les informó a los tutores cuales eran las actividades del área para contemplar en el PAT, y se hizo énfasis en la información que estaba disponible para que realizarán los diagnósticos iniciales. El 88% de tutores entrega su Plan de Acción Tutorial, donde se refleja la planeación de las sesiones grupales de manera anticipada. El

100% de tutores da inicio con el semestre, y todos cuentan con información para hacer sus diagnósticos iniciales.

Aún existen dudas de cómo utilizar la información de la que se dispone, pero sí tuvieron la oportunidad de conocer más de sus alumnos tutorados. Con respecto a los alumnos se tiene a 91 alumnos de nuevo ingreso registrados en el sistema, de los cuales se cuenta con información disponible para los tutores.

El 100% de los tutores participaron de una reunión con docentes del área de ciencias básicas en particular estuvieron presentes el jefe de departamento, el presidente de la academia y los docentes que imparten materias a los alumnos de los primeros semestres de la carrera, esto es muy importante ya que son materias donde se presentan altos índices de reprobación, se compartió información de importancia para apoyar a los alumnos y poder brindar un apoyo oportuno así también se solicitó la programación de asesorías y círculos de estudio para canalizar a aquellos alumnos que presentan dificultad en sus materias.

Los tutores se mostraron comprometidos con su trabajo y finalizaron su acción tutorial entregando sus reportes a la coordinadora de tutorías del área. En esta ocasión si existieron alumnos desertores pero dado que se inició de manera oportuna con la atención, se tiene registrado que en su mayoría los alumnos desertaron por una mala orientación vocacional lo cual es un reflejo de la importancia de brindar talleres de orientación vocacional a los alumnos ya que a pesar de elegir como primera opción la carrera, al cursar sus materias manifestaron que tenían otra idea de la carrera o no fue elegida por ellos. Esto es importante porque a través de la acción tutorial se conocen los factores que llevan a los alumnos a desertar y antes no se tenía registro alguno.

CONCLUSIONES

Las tutorías son un compromiso muy importante que como docente se adquiere, el tutor es uno de los actores clave, y por lo tanto se necesita que esté capacitado para saber identificar problemas de índole académico, de salud, psicopedagógico del tutorado y poder canalizar a la instancia correspondiente para su atención, todo en

el marco de una relación más estrecha que la establecida en un aula durante el semestre.

En esta investigación se encontró que la falta de capacitación es un factor importante que ha propiciado la deficiente acción tutorial por parte de los tutores, así también la falta de un Programa Institucional derivado de un diagnóstico de necesidades que se presentan, la falta de retroalimentación, también ha sido factor de una acción tutorial improvisada, sin un plan de acción y sin objetivos, por lo cual se ha proporcionado para los tutores de la carrera de Ingeniería en Sistemas un plan de acción a partir del cual los tutores pudieron planear las actividades a realizar, como resultado del diagnóstico inicial realizado y del plan proporcionado y tener así su planeación de su acción tutorial.

Se desarrolló un sistema que permite proporcionar al tutor información general de los alumnos tutorados y con resultados de la aplicación de test propuestos en el manual del tutor que permiten conocer el nivel de autoestima de los alumnos, problemas de salud, emocionales, académicos, y que le permitirán realizar un Plan de Acción Tutorial derivado de las necesidades que presentan sus alumnos tutorados, esta información está disponible desde el momento en que inicia el semestre (Figura 1).

Figura 2. Módulo del tutor para consulta de información

Tutorado	ANEXO	OPCIÓN
19381129 LOPEZ TENOROLUIS ALBERTO		
Anexo 6	FICHA DE IDENTIFICACIÓN DEL TUTORADO	PDF
Anexo 7	GUIA PARA EL DESARROLLO DE LA ENTREVISTA TUTORIAL	Consulta manual
Anexo 8	FORMATO DE ENTREVISTA	WORD
ANEXOS (otros)		
ANEXO	DESCRIPCIÓN	
Anexo 9	LA LÍNEA DE LA VIDA. Observar su vida como si fuera una...	VER
Anexo 10	ANÁLISIS FODA	VER
Anexo 15	Desempeño académico	VER Ver archivo

Nota: Los cuestionarios y datos generales se encuentran en la ficha de diagnóstico del tutorado.

[Regresar](#)

El sistema permite llevar un control y registro de las actividades a las que se canaliza al alumno, así como a las actividades de formación integral en las que debe participar y llevar un registro de su asistencia a las mismas. Con esto el tutor

actualmente cuenta con información que le permite dar continuidad a la acción tutorial en los semestres siguientes y con esto cumplir con el propósito del trabajo de investigación y de la propuesta al haber aplicado una estrategia que ha permitido favorecer la acción tutorial aún se presenta alumnos que desertan de la carrera, pero con la atención oportuna que se ha brindado se conocen las razones de su deserción y ahora se podrán establecer estrategias que permitan atender esta problemática específicamente, así también se han detectado como resultado de este trabajo áreas de oportunidad que deben ser atendidas para mejorar el desempeño académico de los alumnos y elevar los índices de aprobación.

Actualmente el sistema permite al coordinador de tutorías de carrera llevar un registro de la cantidad de docentes tutores, y también si ha recibido o no cursos de capacitación para que a partir de esta información los coordinadores puedan también planear dentro de su Plan de acción de manera oportuna cursos de capacitación de tutores.

Al aplicar nuevamente los instrumentos se tiene que el 100% de los tutores utilizan el sistema y finalizan el proceso con la entrega de su reporte de tutoría que se genera desde el sistema, además mantienen una comunicación constante con sus tutorados por medio del sistema, por lo cual califican a esta propuesta del desarrollo del sistema como una herramienta muy útil y práctica para favorecer a las tutorías. Por otro lado, el 100% de alumnos tutorados manifiestan interés en la tutoría, todos conocen a su tutor y mantienen una comunicación continua de manera presencial y a través de la plataforma, y en general manifiestan que es una herramienta de uso fácil y práctico.

El sistema tuvo resultados satisfactorios en el área y se dio a conocer a los directivos (Figura 2).

Figura 3. Presentación del proyecto



Fuente: (<https://www.facebook.com/institutotecnologicotehuacan.itteh/>)

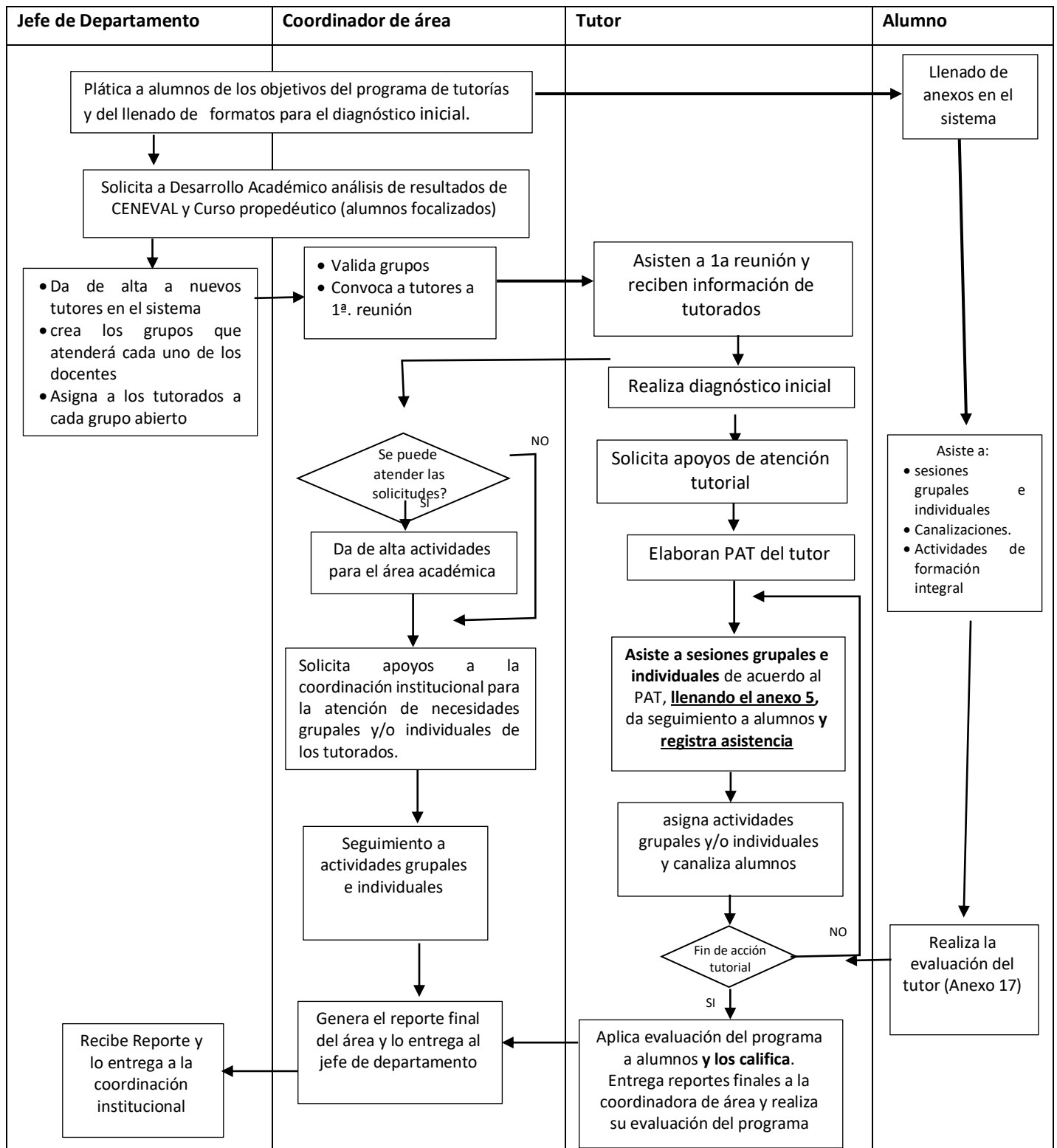
Se autorizó darlo a conocer a las demás áreas, con la intención de hacerlo trascender y tener un sistema de tutorías que integre a todos los actores de tutorías de la institución que permita automatizar la acción tutorial para tener información importante que permita tomar decisiones y acciones y sobre todo que permita contar con información a partir de la cual se genere el Programa Institucional de Tutorías y de esta manera poder ir generando una cultura de las tutorías, que realmente impacte en favor de sus objetivos y en el cumplimiento de las metas institucionales. Actualmente se ha puesto en funcionamiento este sistema integral, donde se integra a cada uno de los actores del programa, para ser utilizado por todas las áreas académicas, y posteriormente una vez que sea utilizado al 100% por todos los actores, poder evaluar si de manera institucional se favorece a las tutorías con el uso del sistema.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar, N. M. (17 de diciembre de 2011). *El paradigma crítico y los aportes de la investigación acción participativa en la transformación de la realidad social: un análisis desde las ciencias sociales*. Obtenido de http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/21/art_14.pdf
- Colmenares E., A. M., & Piñeiro M., M. L. (2008). *La investigación acción. Una herramienta metodológica heurística para la comprensión y transformación de realidades y prácticas socio-educativas*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/761/76111892006.pdf>
- DGEST. (AGOSTO de 2006). *Dirección General de Educación Superior Tecnológica*. Obtenido de Programa Nacional de Tutorías: <http://cc.itvillahermosa.edu.mx/archivos/tutorias/ProgramaNacionalDGEST.pdf>
- García , O. I. (agosto de 2018). Análisis de las tutorías académicas y sus efectos en alumnos y tutores del Instituto Tecnológico de Tehuacán. Tehuacán: IESE.
- Latorre, A. (2005). La investigación-acción. En A. Latorre. España: Graó.
- Ramírez, P. D., Alcuida, F. E., López, J. A., Rodríguez, R. E., & Santana, D. E. (2015). Desarrollo de aplicación web para tutorías académicas, incorporando reingeniería de procesos, programación concurrente y sistemas de gestión de bases de datos distribuidas. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 9.
- Romero Leyva, F. A., Chávez Morenos, R. T., & Sandoval Cota, K. M. (enero-junio de 2014). *Las tutorías como estrategia de fortalecimiento en el nivel superior*. Obtenido de Revista científica Redalyc: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46131111006.pdf>
- Romo López, A. (2011). *Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior*. Obtenido de La tutoría: una estrategia innovadora en el marco de los programas de atención a estudiantes: <http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/libros/Libro225.pdf>
- TecNM. (febrero de 2013). *Manual del Tutor del SNIT*. Obtenido de http://www.tecnm.mx/images/areas/docencia01/documentos/MANUAL_DE_L_TUTOR.pdf
- TecNM. (2014). *Normateca de la dirección de Docencia e Innovación Educativa*. Obtenido de <http://www.tecnm.mx/academica/normateca-de-la-direccion-de-docencia>
- TecNM. (Octubre de 2015). *Manual de Lineamientos Académico-Administrativos del Tecnológico Nacional de México*. Obtenido de http://www.dgest.gob.mx/images/areas/docencia01/Libre_para_descarga/Manual_Lineamientos_TecNM_2015/Manual_de_Lineamientos_TecNM.pdf

- Torres, G. I. (2 de 04 de 2013). *La utilización de las TICS en las tutorías como medio para mejorar las relaciones entre centros-profesores-padres-alumnos*. Obtenido de https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/1798/2013_04_04_TFM_ESTUDIO_DEL_TRABAJO.pdf?sequence=1
- Ventura, S. A., Mora, C. E., Moreno, F. M., Andrade, A. D., & Pym, M. M. (2014). Desarrollar e implementar una aplicación web para el control de tutorías de los alumnos del ITSTB. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 13.

Anexo 1. Proceso de la tutoría



LA EDUCACIÓN COMO EJE FUNDAMENTAL EN LA BÚSQUEDA DEL BIENESTAR SOCIAL

ALICIA CORINA GARCÍA MOYANO ROMERO¹, KARLA PAOLA GARCÍA MOYANO ROMERO², JOSÉ ANTONIO
FERNÁNDEZ COLINA³

RESUMEN

La educación como eje fundamental en la búsqueda del Bienestar social.

El concepto de educación nos transporta a los diversos niveles de los que ésta se compone, así cómo se llegan a proporcionar los medios necesarios para cumplir con las necesidades más básicas por cubrir en cuanto a la formación del individuo, todo ello con la finalidad de generar una calidad de vida apta para el desarrollo humano dentro de una sociedad.

Al definir el concepto de bienestar social, entendemos todo aquel factor que forma parte de la calidad de vida de todos y cada uno de los miembros pertenecientes a un grupo social, logrando así, hacer que su existencia ostente los requerimientos que dan lugar a la satisfacción socio-humana.

Es imperativo entender el papel de la educación desde sus inicios en el seno de la familia mexicana dentro de esta construcción del individuo y la forma en cómo afectará factores decisivos como su capacidad en la toma de decisiones o su reacción ante las diferentes problemáticas a las que se verá enfrentado diariamente, así como el impacto que estas acciones afectarán su entorno y comunidad, dotándolo así de una conciencia social que busque siempre un bien común.

Palabras clave: Bienestar Social; Educación; Conciencia Social.

¹ Colegio de Estudios Avanzados de beromaerica. cory-gmr@hotmail.com

² Colegio de Estudios Avanzados de beromaerica. kpgmr@hotmail.com

³ Colegio de Veracruz antoniofc@live.com.mx

ABSTRACT

Education as a fundamental axis in the search for social welfare.

The concept of education transports us to the various levels of which it is composed, as well as how to provide the necessary means to meet the most basic needs to be met in terms of training the individual, all with the purpose of generating a quality of life suitable for human development within a society.

By defining the concept of social welfare, we understand all that factor that is part of the quality of life of each and every member of a social group, thus achieving that its existence has the requirements that give rise to socio-human satisfaction.

It is imperative to understand the role of education since its inception within the Mexican family within this construction of the individual and how it will affect decisive factors such as their ability to make decisions or their reaction to the different problems to which it will be faced daily, as well as the impact that these actions will affect its environment and community, thus giving it a social conscience that always seeks a common good.

Keywords: Social Welfare; Education; Social conscience.

ANTECEDENTES

Se entiende por Bienestar Social a todos aquellos componentes que juegan un papel fundamental al momento de establecer la calidad de vida de una persona, así como estos mismos factores son los que permitirán a este la capacidad de gozar y mantener una existencia tranquila, sin carencias y un estado constante de satisfacción personal.

Dichos componentes pueden incluir en partes proporcionales, aspectos económicos, sociales y culturales. A pesar de que es correcto pensar lo que se entiende por bienestar social, este término posee una importante carga subjetiva que cada individuo transformará de manera particular e irrepetible según su experiencia propia, entendiendo que, lo que para uno es bienestar para otro puede no serlo, existiendo factores objetivos para determinarlo y dichos factores son los que permitirán diferenciar cuando hay o no una situación de bienestar.

Entendido de otra manera, la concepción del bienestar social encierra todo aquel elemento que interviene de manera positiva para que una persona, familia, o comunidad, pueda lograr conseguir el objetivo de tener una buena calidad de vida. Ya sea en forma de un empleo digno, mismo que respete la percepción de un salario acorde al trabajo, que cuente con una capacitación adecuada y una remuneración al esfuerzo realizado, así como un lapso de descanso correspondiente a cada uno de los individuos según le corresponda por ley y trabajo realizado; recursos económicos para poder satisfacer las necesidades básicas como lo es la educación, vivienda, salud, tiempo de ocio y entretenimiento, entendiendo estos factores como las principales cuestiones que nos hablarán del bienestar o la carencia de este bajo el cual vive una persona, dentro de una sociedad.

Desde un punto de vista económico, el conseguir una situación de bienestar global en la se encuentren los aspectos social, cultural, entre otros, el Producto Interior Bruto (PIB) de un país, se encontrará asociado con el nivel de distribución de la riqueza al cual haya llegado dicha sociedad, permitiendo establecer así si existe o no una situación de bienestar, dado que, un alto PIB con una real distribución en materia de riqueza, provocará que el bienestar este extendido en la sociedad, llegando a la mayoría de individuos dentro de ella, pero de manera contraria, si el PIB no es significativo y la concentración de la riqueza se encuentra en solo unos cuantos individuos, no es posible establecer este efecto como una situación de bienestar en la sociedad en cuestión.

Existen otras formas para determinar el bienestar de una sociedad, tales como la esperanza de vida al nacer, la tasa de alfabetización, la cantidad de libros que se publican al año, el número de personas que pueden acceder a la Universidad, la disponibilidad que existen de algunos bienes de consumo considerados como ajenos a la canasta básica de necesidades, etc.

De tal forma, queda implícita la labor del servidor público, quien, mediante diversas políticas y proyectos destinados a corregir las inequidades sociales existentes, logre promover el bienestar para cada uno de los individuos que integran la sociedad a la cual este funcionario sirve; así mismo, tendrá la responsabilidad de promover las condiciones necesarias para poder generar y multiplicar riquezas, para así,

conseguir el ansiado bienestar social en todas sus vertientes. De igual forma, promover el desarrollo de servicios públicos que garanticen la solución a problemas básicos como la salud, educación e igualdad de derechos, contribuirán a formar un contexto de bienestar social.

Es en este punto que la educación juega un papel crucial en la obtención del ansiado bienestar antes pensionado, puesto que, un ciudadano formara parte de una sociedad funcional, solo a la medida que sus propias limitaciones físicas y mentales le permitirán llegar.

La educación desde el seno familiar ha resultado ser la base de la identidad misma del ciudadano mexicano, tanto para los aspectos negativos como para los positivos y en las últimas cuatro décadas se ha logrado ver un deterioro en el aspecto cívico de la población, mismo que ha impactado en diferentes problemáticas sociales gracias a la falta de educación en diversos temas, la falta de empatía con sus conciudadanos y la apatía social que estos factores generan en las generaciones más jóvenes.

Dentro del tema “La Nueva Escuela Mexicana” uno de los puntos clave que lo sustentan, pretende recuperar dichos valores cívicos antes diluidos con el paso de los años, mismos que formaron en su momento generaciones de estudiantes que posteriormente formarían parte de las filas de la sociedad económicamente activa; individuos conscientes de no solo sus necesidades básicas, sino también de su entorno tanto social como económico, permitiéndoles de tal manera basar sus decisiones en un bienestar mayor que los incluye tanto a ellos como a sus familias. La cuestión a tratar aquí se encuentra basada en el hecho de que para poder acceder a un cierto nivel de bienestar, ya sea familiar, social, económico o de cualquiera de sus variantes, la educación forma y formará siempre una parte indispensable en la obtención de esta, puesto que, de nada sirve al individuo obtener una estabilidad económica si su núcleo familiar se encuentra fragmentado o bien, si su relación familiar es estable y esta se ve impactada por un problema de tipo social como el hecho de que uno de sus miembros se identifique con un género diferente a los común y socialmente “correctos”.

Sin lugar a duda, la tolerancia con base en la educación recibida dentro del nicho del núcleo familiar resulta por demás importante al momento de interactuar con el resto de la sociedad e, indiscutiblemente, esto se vera traducido en la forma en como el individuo reacciona antes las diversas culturas, clases sociales, diversas inclinaciones sexuales o mera apariencia física de sus iguales dentro de la sociedad. Esto deja en claro la necesidad de retomar ciertas enseñanzas en cuanto a temas como la tolerancia, el civismo puro del individuo ante su sociedad y como este tiene no solo derechos, sino también obligaciones para consigo, su toma de desiciones y las que afectan también su entorno social, afectando todos y cada uno de los aspectos de su vida, así como el del resto del grupo al que pertenece.

De esta manera, se entiende por educación como eje fundamental en la búsqueda del bienestar social a aquellos valores, conocimientos y enseñanzas que han sido remplazados en la actualidad por toda aquella información con la que es bombardeada la juventud veracruzana y por lo tanto, mexicana en un contexto mayor, mismos que no solo pueden enseñarse en una institución de educación ya sea desde su nivel básico hasta el universitario, sino mas bien, hace mención a la importancia de esta dentro del núcleo familiar, ya que es de ahí donde parte nuestra identidad como ciudadanos.

El ciudadano mexicano moderno, poco a poco ha visto cambiar sus valores, derechos y obligaciones por información prefabricada de antemano, misma que pretende “guiar” a ciertos grupos sociales hacia ciertas tendencias o ideologías, convirtiéndolo así en solo un número más de lo que cada vez con más frecuencia denominamos erróneamente “Democracia”.

El ciudadano modelo según lo establecía Aristóteles, era aquel completamente consciente de su entorno social, con una cierta conciencia política y el conocimiento necesario para la toma de desiciones grupal que requería de su voto. A su vez, este debía ser autosuficiente y no depender de ningún amo o señor, ya que bajo estas características solo así podría catalogarse como un hombre libre, al igual que sus ideas y toma de desiciones.

Lejos de estar dentro de una sociedad griega de la antigüedad, nuestro país ha pretendido por muchos años tratar de entender lo que vuelve a un integrante de

nuestro entorno geográfico nacional, en un verdadero ciudadano y erróneamente se le ha enseñado (por no llamar a esta acción adoctrinar), a que puede ejercer su voto libre y democráticamente.

La realidad de estos hechos, implican que aun y el “ciudadano” al hacer uso de su voto libre, esto rara vez se transforma en un bien para su persona o su familia, sin mencionar a su comunidad, estado o el país mismo.

La consciencia social juega un papel fundamental en este punto, en donde una correcta información sobre lo que acontece a su alrededor, lo que sucede con sus homólogos laborales o en su área de vivienda, resulta en un beneficio o perjuicio de manera directa y casi de forma inmediata tras tomar una decisión basada en lo que cree conocer y no en su conocimiento real.

Dicho conocimiento solo es obtenible por medio de la participación ciudadana y esta no es posible conseguirla sin un individuo bien informado, consciente de sus obligaciones tanto como de sus derechos que surgen de estas, así como del conocimiento sobre los alcances que sus decisiones pueden y deben ejercer sobre sus representantes dentro de los diversos sectores del poder en el país.

Esto de nueva cuenta, no es obtenible sin una temprana educación que conlleve a un verdadero cambio de paradigma en la conciencia que tiene el mexicano de sí mismo, de lo que puede esperar de su país y de lo que este espera de él, logrando así, un verdadero bienestar social en su máxima expresión.

La educación cívica como antes se ha mencionado, puede y es una herramienta crucial ante esta problemática y debe ser tomada en cuenta con la seriedad que requiere; solo así, los altos niveles de apatía ciudadana podrán descender poco a poco y formar ciudadanos en todo el sentido de la palabra, conscientes de todos los factores necesarios en la búsqueda de su felicidad, de su tranquilidad y calidad de vida.

PROPUESTA

Como se ha mencionado con anterioridad, el buscar el bienestar social no solo es la persecución de un cierto nivel económico que permita cubrir las necesidades más

básicas del individuo, tales como alimentación, salud, educación y vivienda, sino el conjunto de todos estos factores que se ven reflejados en una sola calidad de vida. Pero ¿de qué manera dichos ciudadanos transmiten de generación en generación lo que puede considerarse como una nueva cultura/educación para lograr obtener dicho bienestar?, y, mas importante aún, ¿de qué manera la búsqueda individual de los ciudadanos y sus respectivas familias, afectan o benefician el crecimiento de sus homólogos dentro de la sociedad a la que pertenecen?

La propuesta en esta investigación es simple y clara; deben incluirse de nueva cuenta dentro de los estándares educativos, aquellos valores tales como el civismo, la tolerancia, la información de las diversas culturas dentro del estado de Veracruz, y por ende del país mismo, logrando así, creando una nueva conciencia social que permita ser más asequible la obtención del bienestar social por parte de un mayor numero de ciudadanos, mas conscientes de su entorno socioeconómico y de como esto afectara no solo a su propia generación, sino a generaciones venideras.

Empresas socialmente responsables como el grupo mexicano FEMSA, a través de su conocida cadena de tiendas de conveniencia, han incurrido a lo largo de las últimas tres décadas en formar parte de las comunidades en donde su marca tiene presencia, formando así un vinculo entre ellos y la sociedad a la que presta un servicio.



Bajo temas como la conservación ecológica y el civismo ciudadano, han formado así una red de contactos unificados que se tienden la mano unos a otros en diferentes áreas de necesidad, pero siempre, con la convicción de conseguir el bien mayor, tal y como lo expresa la descripción del término Bienestar Social.

De igual forma, se brinda de constante capacitación y educación a sus empleados en cuanto temas de equidad de genero y conciencia laboral con ciudadanos de capacidades diferentes, mismos que en mas de una de sus sucursales encuentran oportunidades laborales, prestaciones de ley y un ambiente laboral que les permite alcanzar los índices de calidad de vida a los que se hace mención a lo largo de este documento.

Este mismo ejemplo puede ser replicado en instituciones gubernamentales, escuelas y empresas privadas que busquen mejorar la calidad de vida, y por tanto, el bienestar social de sus comunidades particulares, bajo la premisa de que tal y como sucede con una roca lanzada a un estanque de agua calma, el efecto que este impacto social ejerce en una sola comunidad, se expandirá como las ondas sobre el agua, llegando cada vez más lejos y dando como resultado final, el llegar al máximo posible de ciudadanos veracruzanos y del país en general.



Tomando como ejemplo estos programas Pro-Inclusión Laboral, es factible replicar dichas acciones en comunidades a nivel municipal y posteriormente estatal. Al igual que el ejemplo brindado por grupo FEMSA, deja en claro que la educación de sus equipos de trabajo, personal administrativo y empleados en general en cuanto a temas de inclusión, equidad de género y respeto a las capacidades diferentes, han logrado crear una comunidad socialmente responsable, tanto en sus ideales como en sus acciones, poniéndose a si mismos como ejemplo de que la educación social, es parte indivisible del bienestar social, y por tanto, de la persecución de una adecuada calidad de vida.

ACCIONES A REALIZAR

A un nivel mas focalizado y particular, las acciones que pretende cubrir el nuevo modelo educativa de la Nueva Escuela Mexicana conforman un cumulo de información considerable en cuanto a la problemática tratada en este documento.

Con valores curriculares y características tales como:

- Compacto y accesible.
- Flexible y adaptable al contexto.
- Factible y viable a desarrollar en el tiempo escolar disponible.
- Atiende equilibradamente los diferentes ámbitos de formación del ser humano.

- Contribuye a formar personas técnicamente competentes y socialmente comprometidas.
- Fortalece la formación de los niños en las convicciones a favor de la justicia, la libertad, la dignidad y otros valores fundamentales.

Se deja en claro la importancia del valor social en aspectos educativos y como este nuevo modelo debe ser aplicado si es que se quiere generar ese cambio en el paradigma educativo que ha generado un rezago social por demás claro en las ultimas dos décadas, efecto que precisamente dicho modelo pretende subsanar con sus bases cívicas y sociales por medio de la educación en ambos rubros.

A su vez, este modelo cuenta con vertientes que apoyan diferentes áreas a tomar en consideración para la aplicación del mismo, tales como Taller de capacitación hacia una Nueva Escuela Mexicana, Guías del Consejo Técnico Escolar en su fase intensiva 2019 y Orientaciones para elaborar el Programa Escolar de Mejora Continua.

En un menor nivel, resulta determinante que todo el sistema escolar, en particular los maestros docentes de niveles básicos, primaria y secundaria, reafirmen las enseñanzas diarias con actividades de interés social, mismas que influyan de manera positiva no solo a los niños y adolescentes veracruzanos, sino que estas mismas acciones se vean reflejadas a nivel familiar con el ejemplo de dichos estudiantes, y posteriormente, ellos mismo incluyan a sus padres y familiares en las acciones sociales a realizar en su comunidad, logrando así, generar pequeñas “ondas de impacto” que lleguen cada vez más lejos, emulando así las acciones de sus vecinos, logrando mejor la calidad de vida de las comunidades y generando con esto de que forma la educación es el eje fundamental en la obtención de un mayor bienestar social.

CONCLUSIONES

A lo largo de las ultimas 4 décadas en México, el sector educativo a sufrido una serie de cambios que si bien, algunos han funcionado y otros no, estos han formado parte de la educación fundamental de varias generaciones de veracruzanos.

Dentro de las reformas educativas de dichas décadas, se ha leído vez tras vez la importancia de tomar en cuenta a todos y cada uno de los ciudadanos pertenecientes a este país, sean de una gran urbe, de un pequeño pueblo o habitantes de la sierra con difícil acceso a la educación, sin embargo, la realidad dista mucho de los resultados reales.

Es posible observar de que manera la educación básica y avanzada de los veracruzanos y mexicanos en general, no logra cubrir las necesidades laborales que las nuevas tecnologías nos demandan, creando así una situación de rezago tecnológico difícil de sobrellevar.

Tomando esto en consideración, ¿Cómo es posible obtener una adecuada calidad de vida cuando nuestros conocimientos y educación limitan la obtención de los recursos necesarios para cubrir con nuestras necesidades mas básicas?, o, más particularmente, ¿Cómo puede el ciudadano veracruzano acceder a una situación de bienestar social, tanto el como aquellos miembros de su comunidad, cuando sus propias limitaciones económicas, educativas y sociales, no le permiten alcanzar esta meta?

El hecho realmente preocupante aquí es, que dichos ciudadanos en situación de carencia usualmente no encuentran la respuesta a estas preguntas en continuar estudiando o preparándose, sino en las opciones que más fácilmente tienen a la mano, tales como la delincuencia organizada o acciones ilícitas que directamente hacen mella en la calidad de vida de sus conciudadanos y, por tanto, en el bienestar social de sus comunidades.

La educación en todos los aspectos sociales que rodean a un individuo, logran dotarlo de una adecuada imagen de si mismo y el papel determinante que este juega en su entorno, logrando mejorar su propia forma de asimilar de manera positiva el cómo su esfuerzo traerá beneficios no solo a él, sino a su familia y grupo social inmediato, llevándolo a generar esfuerzos colectivos para una mejora global y mucho mayor que la que lograba percibir en un comienzo de manera personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

<https://educacionbasica.sep.gob.mx/multimedia/RSC/BASICA/Documento/201908/201908-RSC-m93QNnsBgD-NEM020819.pdf>

<https://bibliospd.files.wordpress.com/2019/05/modeloeducativonuevarfedumeep.pdf>

<http://www.femsa.com/es/acciones-con-valor/>

<https://www.oxxo.com/assets/001/22861.pdf>

<https://www.oxxo.com/docs/007/24067.pdf>

https://es.scribd.com/document/411515791/Seb-Ruta-Planes-y-Programas#from_embed

<https://www.gob.mx/sep>

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/494634/Boleti_n_SEP_no._153_-_Realiza_SEP_Reunio_n_Nacional_de_Educacio_n_Especial_2019.pdf

LA NUEVA ESCUELA MEXICANA, UN RETO HACIA UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD

KARLA PAOLA GARCÍA MOYANO ROMERO¹, ALICIA CORINA GARCÍA MOYANO ROMERO², JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ COLINA³

RESUMEN

La Nueva Escuela Mexicana, un reto hacia una Educación de Calidad

Uno de los temas más controversiales en materia de educación es la Nueva Escuela Mexicana, derivada de la reforma al artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; menciona que “la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva. Tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a todos los derechos, las libertades, la cultura de paz y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia; promoverá la honestidad, los valores y la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje”.

Los programas de estudio incluirán una perspectiva de género y una orientación integral, considerando las ciencias y humanidades; matemáticas; lectura y escritura; acontecimientos que construyeron y dejaron huella en la historia de nuestro país; civismo y patriotismo; rescate de las tradiciones y costumbres; difusión de las lenguas indígenas; inclusión de lengua extranjera; importancia de la activación física y alimentación sana para promover estilos de vida saludables y el cuidado del medio ambiente; entre otros.

Los enfoques de la Nueva Escuela Mexicana son: democrática, nacional, humanista, equitativa, integral, inclusiva, intercultural, plurilingüe y de excelencia.

Palabras clave: humanista, equitativa, inclusiva, intercultural, plurilingüe.

¹ Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamerica.kpgmr@hotmail.com

² Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamerica.cory-gmr@hotmail.com

³ Colegio de Veracruz antoniofc@live.com.mx

ABSTRACT

The New Mexican School, a challenge towards Quality Education

One of the most controversial issues in education is the New Mexican School, derived from the reform of Article 3° of the Political Constitution of the United Mexican States; “education will be based on the unrestricted respect for the dignity of people, with a focus on human rights and substantive equality. It will tend to develop harmoniously all the faculties of the human being and will foster in it, at the same time, the love of the Fatherland, the respect for all rights, freedoms, the culture of peace and the awareness of international solidarity, in independence and in justice; It will promote honesty, values and continuous improvement of the teaching-learning process.”

The study programs will include a gender perspective and a comprehensive orientation, considering the sciences and humanities; math; reading and writing; events that built and left their mark on the history of our country; civics and patriotism; rescue of traditions and customs; dissemination of indigenous languages; inclusion of a foreign language; importance of physical activation and healthy eating to promote healthy lifestyles and environmental care; among others.

The approaches of the New Mexican School are: democratic, national, humanist, equitable, integral, inclusive, intercultural, multilingual and excellence.

Keywords: humanistic, equitable, inclusive, intercultural, multilingual.

ANTECEDENTES

Durante el sexenio del ex presidente Enrique Peña Nieto (EPN), 2012-2013, se llevaron a cabo diversas reformas estructurales, una de ellas fue la educativa, la cual tenía como objetivos: mejorar el desempeño de los estudiantes, apoyar con la infraestructura de escuelas y evaluar a los docentes para calificar su nivel de conocimientos. Para ello, se creó el Sistema Nacional de Evaluación Educativa, el cual fue coordinado por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), quien cumplía la función de medir el desempeño docente.

En este periodo, también se creó la Ley General de Infraestructura Física Educativa, con el propósito de destinar mejores instalaciones y mayores espacios a estudiantes

y docentes. El Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa (Inifed), tenía la tarea de administrar los recursos destinados para este rubro y así también establecer los trámites y requisitos para la certificación de las instalaciones de un determinado centro de trabajo.

Aunado a lo anterior, el sexenio aprobó la Ley General del Servicio Profesional Docente, que señala los términos para el ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia en el servicio, los cuales se realizaban a partir de concursos de oposición.

Sin embargo, la reforma de EPN empezó a recibir diversas críticas, puesto que se enfocaba principalmente en el desempeño de los docentes para asegurar su permanencia, por lo que sus términos se acercaban mayormente a una reforma laboral para el sector educativo. De igual manera, se detectaron otro tipo de problemáticas en los programas de estudios, como es el caso de la saturación de contenidos, la existencia de un alto comprendido de tecnicismos, situaciones ajenas a la realidad nacional y global, falta de capacitación a docentes en relación a la reforma, entre otros que pueden destacarse.

PROPUESTA

Con la llegada de Andrés Manuel López Obrador como presidente de México, se propone realizar una nueva Reforma Educativa en nuestro país con la finalidad de sustituir la Ley General de Infraestructura Física Educativa del sexenio pasado. Por tal motivo, el 20 de septiembre del presente, el Senado de la República aprobó las tres Leyes Secundarias de la Reforma Educativa, quedando abrogada la anterior. Asimismo, el 30 de septiembre se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se expiden estas nuevas leyes.

Ley General de Educación

Uno de los puntos más relevantes de ésta, es la eliminación del Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa (Inifed), quien tenía la encomienda de la restauración de escuelas y la dotación de mobiliario para las mismas, ahora este papel será encomendado a los padres y madres de familia. Así también, resalta lo que menciona el artículo tercero constitucional, cuando señala que todos los

mexicanos tenemos derecho a recibir una educación laica y gratuita. Aunado a ello, se desarrollarán programas y políticas públicas que logren tal efecto.

Por otro lado, en el Capítulo II, del ejercicio del derecho a la Educación, se menciona que la educación preescolar, primaria, secundaria y media superior son obligatorias y además se indica un apartado referente a la educación inicial, considerándola como un derecho de la niñez y que es responsabilidad del Estado concientizar sobre el papel que ésta tiene para el desarrollo de los niños y las niñas.

En relación a lo anterior, uno de los propósitos de esta Ley es contribuir a la mejora de los sistemas de enseñanza y la capacitación de los y las docentes.

Ley Reglamentaria sobre Mejora Continua de la Educación

Con esta Ley se crea la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación y el Sistema Integral de Formación, Actualización y Capacitación, quienes se encargarán de supervisar que se esté llevando a cabo una educación de calidad en los centros educativos, y al mismo tiempo, realizará evaluaciones periódicas a docentes para medir sus resultados y crear estrategias de mejora continua, sin que ello ponga en riesgo su permanencia.

Al igual que la otra Ley, plantea la desaparición de una institución, en este caso del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE) y en su lugar propone la creación de un organismo descentralizado y autónomo.

Ley General del Sistema de Carrera de las Maestras y Maestros

Aborda los temas con relación al ingreso, promoción y reconocimiento. El primero ocurrirá posterior a una etapa de selección transparente y equitativa para todos los docentes, y para la asignación de plazas se dará preferencia a aquellos que provengan de escuelas Normales, Centros de Actualización del Magisterio y la Universidad Pedagógica Nacional.

Por otra parte, se hace mención del papel de los sindicatos en estas gestiones, puesto que se les dará un lugar especial con la finalidad de respetar los derechos que tienen los docentes como miembros de algún grupo sindical.

En adición a las tres leyes anteriormente expuestas, la nueva Reforma Educativa propone la creación de un nuevo modelo llamado “La Nueva Escuela Mexicana” (NEM), el cual se pondrá en marcha para el ciclo escolar 2021-2022 y está dirigido

especialmente al nivel de Educación Básica. Sus objetivos principales se centran en brindar una educación de calidad a través del desarrollo integral de los estudiantes, ofrecer un panorama más amplio de la situación actual y construir una mejor enseñanza, donde se antepongan los valores y la dignidad humana como base en nuestro desarrollo.

Otro de los puntos que señala este nuevo modelo es que la educación inicial, básica, medio-superior y superior tendrán que ofrecerse de forma gratuita y obligatoria, puesto que es un derecho que tenemos como ciudadanos mexicanos.

De forma general, se menciona que la NEM es integral, inclusiva, nacional, democrática, intercultural, defiende los derechos humanos, promueve el respeto, se preocupa por el medio ambiente y la mejora continua. Asimismo, busca fortalecer los lazos familiares con la finalidad de que a las niñas y a los niños se les inculquen valores desde casa.

Para la realización de una reforma en la educación es indispensable tomar en consideración la realidad en la que vivimos porque solo de esta manera podemos llevar a cabo enfoques que sirvan como ejemplo en la enseñanza y que puedan generar acciones y cambios favorables y viables en nuestra sociedad. Por esta razón, la NEM, toma como base el contexto actual en temas económico, social, cultural y geográfico de diversos lugares del país.

Aunado a ello, los planes y programas de estudio estarán enfocados en esta realidad, dando especial importancia a la rama de las matemáticas, civismo, historia, geografía, las lenguas extranjeras, la filosofía, la igualdad de género, la lecto-escritura, la literacidad, la salud, la educación socioemocional, el uso del Lenguaje de Señas Mexicana y la educación financiera.

Por otra parte, encontramos las dimensiones de formación integral, definidas como aquellos saberes que nos permiten construir una guía de elementos básicos para desarrollarnos de forma plena en nuestro entorno y que de alguna manera contribuyamos a mejorarlo. Dada esta definición, la NEM tiene como propósito abarcar seis dimensiones de formación integral:

a. Estético:

Se refiere a la manera en que cada uno de nosotros puede apreciar la belleza, el cómo nos expresamos, imaginamos y creamos. Así también, habla de la sensibilidad y la habilidad de establecer interacciones con los demás.

b. Cognitivo:

Esta dimensión es la que hace posible que las personas estén consencientes de su realidad, la comprendan, analicen y al mismo tiempo puedan llevar a cabo aportaciones a través de acciones con el objetivo de modificar aquellos aspectos que pueden mejorar.

c. Físico:

Fomenta la activación física, el deporte, la salud, la higiene y los estilos de vida saludable con el fin de crear un bienestar integral.

d. Emocional:

Desarrolla las habilidades intrapersonales e interpersonales, es decir, la forma en que los seres humanos nos relacionamos con nosotros mismos y con la sociedad.

e. Cívico:

Se refiere al fomento de valores humanos para dar paso a la convivencia armónica de la sociedad, cumpliendo con nuestros deberes como ciudadanos y respetándonos los unos a los otros.

f. Moral:

Habla sobre el programa emergente de actualización a maestros y la reformulación de los contenidos y materiales auxiliares, lo que da como resultado la creación de la cartilla moral.

Finalmente, para complementar de forma correcta el sistema de enseñanza es necesario enfocarnos en el material educativo, el cual deberá adaptarse a los diferentes grupos de la población, es decir, en español y en lenguas indígenas. Los libros de texto deberán ser gratuitos y accesibles para todos los mexicanos, asegurando con ello la inclusión y no discriminación. Además, se fortalecerá la innovación educativa con el uso de material didáctico y digital.

CONCLUSIONES

El sector educativo es uno de los más importantes para cualquier país, puesto que de él depende la formación que reciban los niños, niñas, jóvenes y adultos. Por tal motivo, es esencial impulsar y fortalecer el sistema educativo para contribuir en la preparación de ciudadanos responsables y comprometidos.

Según datos de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) de 2018, México se encuentra en uno de los lugares más bajos en la educación secundaria superior, el 52% de los mexicanos que van de una edad entre los 25 y 34 años no cuentan con educación preuniversitaria. Con base en ello, es importante no dejar de lado esta cifra tan alarmante, por lo que se requiere fortalecer la calidad educativa a nivel nacional, empezando desde la Educación Básica.

La Nueva Reforma Educativa tiene un compromiso sumamente grande al elaborar una planeación, líneas de acción, estrategias y objetivos destinados a la mejora en la formación de los estudiantes. Sus propuestas van hacia la inclusión de la población y posicionarse sobre la realidad que vivimos hoy en día.

Sin embargo, es compromiso de todos contribuir día a día hacia la mejora de nuestro país, empezando por nosotros, desde los hogares, destacando la importancia de los valores humanos y el respeto para una convivencia armónica que desencadene en un bienestar social.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- <https://www.milenio.com/politica/reforma-educativa-2019-sep-publica-decreto-leyes-secundarias>
- <https://www.animalpolitico.com/2019/09/claves-leyes-secundarias-reforma-educativa-amlo/>
- http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lge/LGE_orig_30sep19.pdf
- <https://educacion.nexos.com.mx/?p=1807>
- <http://www.educacionfutura.org/las-preguntas-de-la-nueva-escuela-mexicana-nem/>
- <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/articulos/3.pdf>
- https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_servicio_profesional_docente.pdf
- <https://expansion.mx/nacional/2018/09/11/mexico-ocupa-el-ultimo-lugar-de-la-ocde-en-educacion-media-superior>
- <https://www.nacion321.com/congreso/diputados-aprueban-ley-de-educacion-y-eliminan-el-inifed>
- <https://www.inee.edu.mx/la-nueva-escuela-mexicana/>
- <https://www.excelsior.com.mx/opinion/opinion-del-experto-nacional/la-nueva-escuela-mexicana/1339637>
- <https://www.milenio.com/aula/conoce-que-es-la-nueva-escuela-mexicana-y-su-modelo-educativo>
- <https://politica.expansion.mx/congreso/2019/09/21/asi-quedaron-en-la-ley-los-planes-y-programas-de-la-nueva-escuela-mexicana>
- <https://bibliospd.files.wordpress.com/2019/05/modeloeducativonuevarfedumeep.pdf>
- https://www.ucc.edu.ar/portalucc/archivos/File/VRMU/Mision_VRMU/formacionintegral.pdf
- <https://ciencias.javeriana.edu.co/documents/3722984/4079889/La+Formaci%C3%B3n+integral+y+sus+dimensiones+-+Acodesi.pdf/f84c7b8f-ca55-40ff-b38c-2289b812a311>

IMPACTO SOCIOECONOMICO DE LA DIABETES EN EL ESTADO DE VERACRUZ.

JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ COLINA¹

RESUMEN

Con base en la información estadística de las últimas dos décadas en el país (2000-2018), y los programas implementados en la actualidad, permitieron realizar análisis cualitativo y cuantitativo que mostraron un incremento en el número de nuevos pacientes con Diabetes en el Estado de Veracruz, así como el impacto económico que dicho padecimiento ha tenido en el sector salud, replanteando así las estrategias en materia de salud que actualmente se encuentran en vigor.

Debido a la falla o el bajo porcentaje de éxito de los diferentes programas existentes en materia de prevención de la Diabetes en México, surge la necesidad de generar nuevos proyectos y estrategias de acción que corrijan dicha problemática.

La esperanza de vida ha llegado a aumentar en las últimas dos décadas, no sin generar un nuevo problema al dar lugar a una mayor exposición de factores de riesgo que contribuyen a la presencia de enfermedades crónico-degenerativas, como la Diabetes.

México se encuentra en una situación de rezago en el ramo de atención médica a la creciente demanda de ciudadanos en riesgo de contraer el padecimiento, principalmente en Estados como Veracruz, con el primer lugar de incidencia y mortandad en el país por este padecimiento.

Palabras clave: Diabetes; proyectos; atención médica; rezago; mortandad.

ABSTRACT

Based on the statistical information of the last two decades in the country (2000-2018), and the programs currently implemented, allowed for qualitative and quantitative analysis that showed an increase in the number of new patients with

¹ Colegio de Veracruz antoniofc@live.com.mx

Diabetes in the state of Veracruz, as well as the economic impact that this condition has had on the health sector, thus rethinking the health strategies that are currently in force.

Due to the failure or the low percentage of success of the different existing programs in the field of prevention of Diabetes in Mexico, there is a need to generate new projects and action strategies that correct this problem.

Life expectancy has increased in the last two decades, not without generating a new problem by giving rise to a greater exposure of risk factors that contribute to the presence of chronic degenerative diseases, such as Diabetes.

Mexico is in a situation of backwardness in the field of medical care to the growing demand of citizens at risk of contracting this condition, mainly in states like Veracruz, with the first place of incidence and mortality in the country because of this.

Keywords: Diabetes; Projects; medical care; lag; death.

ANTECEDENTES

Con base en la información estadística de las últimas dos décadas en el país (2000 a 2010 y 2011 a 2018), así como de los programas implementados en la actualidad y sus predecesores, se realizará un análisis cualitativo y posteriormente uno cuantitativo de la información sobre el incremento de pacientes con Diabetes en el Estado de Veracruz, así como el impacto económico que dicho padecimiento ha tenido en el sector salud, con el fin de replantear las estrategias en materia de salud que actualmente se encuentran en vigor.

Debido a la falla o el bajo porcentaje de éxito de los diferentes programas existentes en materia de prevención de la Diabetes en México, surge la necesidad de generar así nuevas estrategias y planes de acción que corrijan dicha problemática.

Si bien la esperanza de vida ha llegado a aumentar en las últimas dos décadas, esto ha generado un nuevo problema al dar lugar a una mayor exposición de factores de riesgo que contribuyen a la presencia de enfermedades crónico-degenerativas, entre las que se encuentra la Diabetes.

México se encuentra en una situación de rezago en avances tecnológicos en el ramo de la salud y por lo tanto en la atención brindada a la creciente demanda de

ciudadanos mexicanos en riesgo de contraer el padecimiento, particularmente en Estados como Veracruz, siendo este el primer lugar de incidencia y mortandad en el país.

México ocupa el sexto lugar mundial en casos de diabetes en personas de 20 a 79 años y, en el país, de los 13 millones que padecen dicha enfermedad, solo 25 por ciento tiene algún tipo de control metabólico; por lo que el resto puede sufrir complicaciones graves que pueden llevar a la muerte.

Si no se toman las medidas sanitarias adecuadas, se prevé que este padecimiento aumente, alcanzando proporciones epidémicas, incrementando así su impacto en la economía de los pacientes y de los sistemas de salud de cada país.

Desde el año 2000, la diabetes se consolida en México como la primera causa de muerte entre las mujeres y la segunda entre los hombres. En 2010, esta enfermedad causó cerca de 83,000 muertes en el país.

La diabetes es un padecimiento en el cual el azúcar (o glucosa) en la sangre se encuentra en un nivel elevado y el organismo no logra un autocontrol de esta por sí mismo, debido a la falta parcial o total en la producción de insulina.

Por lo general, aunque no siempre, es consecuencia de la destrucción de las células beta del páncreas por un fenómeno autoinmunitario que se acompaña de la presencia de ciertos anticuerpos en la sangre. Es un trastorno complejo causado por mutaciones de varios genes, y también por factores ambientales.

Dicha complejidad, en sí misma, representa un reto tanto para pacientes como especialistas en el tema al tratar de encontrar la mejor ruta de acción para el control del padecimiento.

José Narro Robles, Secretario de Salud, dio a conocer que tan sólo en 35 años, las muertes por diabetes pasaron de 14,000 a 96,000 en nuestro país. Eso significa que, en tres décadas, aumentaron 6.6 veces los decesos por este padecimiento, que en la actualidad sufre uno de cada diez adultos mayores de 20 años.

La diabetes es un problema muy serio en México por las cuestiones genéticas, pero en especial por los malos estilos de vida y mala alimentación, por lo que se ha convertido en un problema serio que causa discapacidad, además de que genera muchos costos a la familia, a la persona misma y a las instituciones de salud. Alertó

que, de seguir con este aumento alarmante de casos de Diabetes, no habrá presupuesto que alcance para atender este padecimiento.

Delimitación espacio - temporal

La investigación y los datos recabados sobre este tema, se encuentran centralizados en el espacio territorial mexicano, yendo de mayor a menor, hacia el Estado de Veracruz y abarcando un periodo actualizado de las últimas dos décadas, a partir del año 2000 al 2010 y posteriormente, del año 2010 a la actualidad, puesto que, con base a los datos consultados y cifras arrojadas por instituciones como la Federación Mexicana de Diabetes (FMD), el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), es en este período donde se han disparado dichas cifras de manera alarmante.

Posición que se define

Tomando como base la educación integral del padecimiento dentro del núcleo familiar, como pilar de un adecuado autocontrol del paciente con Diabetes, surge la necesidad de llevar al mismo una adecuada capacitación en el tema.

Dicha capacitación constituye un problema en sí mismo en México, puesto que, en la actualidad, son muy pocas las instituciones de salud que cuentan con personal especializado y con un nivel óptimo de conocimientos para instruir a la cada vez mayor cantidad de pacientes en el país.

La falta de seguimiento, monitoreo constante y evaluación médica, así como la falta de insumos necesarios para un adecuado autocontrol, son los principales problemas por tomar en cuenta al momento de establecer prioridades en la resolución del tema.

Son precisamente estas necesidades no cubiertas las que originan de manera desencadenada, una serie de problemáticas aunadas al padecimiento, ya que el mismo, en su calidad de “degenerativo”, requiere de manera imperativa un constante control para evitar complicaciones que llevan tarde o temprano a generar un impacto negativo tanto en el cómo en su núcleo familiar y laboral.

Es imperativo definir dentro del padecimiento de la Diabetes en sus tres niveles (infantil, juvenil y adulto), aquellos factores que deberán tomarse en consideración

para entender así, como estos impactarán de manera directa o indirecta, los aspectos sociales y económicos de la población del Estado de Veracruz.

PROPUESTA

Si bien, el Plan Veracruzano de Desarrollo 2019-2024, comprende todas las necesidades del Estado en materia de educación, salud y economía, es un hecho comprobable que este solo hace mención en dos ocasiones sobre el padecimiento de la Diabetes y de una manera generalizada al mismo, no mayor a un párrafo en la descripción del padecimiento.

Un claro ejemplo a esta problemática fue la estrategia de combate a la obesidad y la diabetes, llevada a cabo por el gobierno del expresidente Enrique Peña Nieto, misma que fracasó debido a la “fragmentación institucional”, la ausencia de una política pública clara, la multiplicación de programas y la deficiente aplicación de recursos, como lo llegaría a señalar la Alianza por la Salud Alimentaria.

Esto deja una gran necesidad por desarrollar un proyecto específico y bien definido en la lucha contra la Diabetes y el alarmante porcentaje en incidencia de nuevos pacientes con este padecimiento, no sin mencionar el cada vez mayor porcentaje de muertes ocasionadas por una de tantas complicaciones ocasionadas por el padecimiento, lo que lleva al Estado de Veracruz a posicionarse como el primer lugar en mortandad por Diabetes, complicaciones a causa de la obesidad y males cardíacos.

El sistema de salud mexicano, y mas particularmente el concerniente al Estado de Veracruz, se encuentra sobrepasado en relación presupuesto/necesidades en cuanto a este padecimiento; dicho presupuesto en la actualidad únicamente abarca tratamientos “correctivos” tales como diálisis o en casos mas críticos, la hemodiálisis, pero, la realidad es que de el alto numero de pacientes de estas dos complicaciones de la Diabetes, mas del 89% termina con el deceso del paciente por el deficiente control y monitoreo que estos realizan en sus hogares una vez fuera de las instituciones de salud.

La propuesta a tratar en esta investigación, radica en un cambio de paradigma al llevar un proyecto educativo desde temprana edad a la ciudadanía veracruzana,

dado que el padecimiento puede presentarse desde los primeros años de formación de estos, siendo así, la mejor y más viable opción la de formar a los niños en edad de educación primaria en una primera fase sobre un correcto modo de vida que incluya una alimentación balanceada, una actividad física regular y campañas de concientización y educación sobre el padecimiento.

De manera gradual, la información y actividades irán en aumento según el grado escolar al que se pretenda llegar, incrementando la información y actividad de dicho programa según vaya siendo requerido; todo esto hasta llegar al adulto joven, logrando con esto un cambio radical en la forma y calidad de vida de la ciudadanía. Esta propuesta se fundamenta en la hipótesis de que el paciente diabético, al contar con un tratamiento integral que abarque ejercicio diario, dieta balanceada y medicación, así como una adecuada capacitación del padecimiento mismo, condiciona un control apropiado y un mejoramiento de la calidad de vida del paciente, teniendo como resultado una disminución en riesgos de tipo discapacitante y complicaciones mortales del padecimiento, de tal forma que, su autocontrol ayude a disminuir los costos absorbidos por el sector salud; dicha práctica por parte del paciente, tiene un impacto directo sobre su calidad de vida, laboral y social.

Para acceder a la adecuada capacitación de los pacientes con Diabetes, es necesario contar con planes de tratamientos integrales e incluyentes, a todos los niveles socioeconómicos necesarios, mismos que serán evaluados con cierta regularidad para su correcto funcionamiento y aplicación.

En el caso de las personas que no padecen Diabetes, el tema se convierte en prevención, pero, bajo el mismo concepto de formación educativa en cuanto a su calidad de vida.

Con base al proyecto gradual que se plantea, es viable convertir el gasto de un solo tratamiento de diálisis en el gasto necesario para educar a por lo menos 15 personas, evitando así la complicación mencionada con anterioridad. Será necesario un gran esfuerzo por parte de autoridades e instituciones, pero, de no realizarse cambios en este rubro, el porcentaje esperado de pacientes y gastos en

materia de tratamiento por complicaciones para el año 2030 se vera incrementado de manera exponencial.

OBJETIVO GENERAL

Estableciendo a los mejores candidatos para un análisis comparativo entre los diversos programas de salud a nivel mundial y nacional, con base en los diferentes datos recopilados y tras realizar un análisis de carácter cuantitativo y cualitativo, estos datos servirán como escala valorativa ante los programas existentes en la república mexicana frente a sus homólogos, tanto en eficiencia como en eficacia y similitud de recursos económicos, para posteriormente ser llevados al análisis estatal como en el caso de Veracruz.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar con base a dichos datos comparativos, los diferentes requerimientos según el nivel del padecimiento (infantil, juvenil o adulto), necesarios para alcanzar una calidad de vida optima del paciente con Diabetes.

Diseñar e implementar esquemas económicos de necesidades básicas, que sean accesibles para todos los niveles socioeconómicos de la población.

Comparar dichos esquemas, frente a datos de otros estados y países, similitudes en cuanto a las necesidades poblacionales para probar su viabilidad.

Estimar la magnitud del reto de la Diabetes en México y presentar propuestas de políticas públicas para su atención.

De manera conjunta, realizar campañas y programas de prevención contra el padecimiento para abarcar así al mayor numero de la población veracruzana en riesgo de contraer Diabetes, previniendo así futuras complicaciones y muerte.

ACCIONES A REALIZAR

A grandes rasgos, el proyecto puede explicarse en tres fases de acción:

Fase I del proyecto - Diagnóstico

Diagnóstico Temprano. Llevar a cabo una sesión de punciones capilares (chequeos de glucosa en sangre) con apoyo de instituciones de salud y educativas, para localizar a la población en riesgo de presentar indicios de Diabetes según los resultados obtenidos en los chequeos.

Lucha contra la obesidad. Llevar a cabo una sesión de toma de medidas y peso de la ciudadanía participante con apoyo de instituciones de salud y educativas, reconociendo a los ciudadanos en situación de obesidad mórbida.

Jornadas nutricionales. platicas a nivel personal con los posibles pacientes de los chequeos realizados con anterioridad en materia de diabetes y sobrepeso, reconociendo así patrones de alimentación dañinos o malas costumbres alimenticias a ser corregidas posteriormente.

Fase II del proyecto – Atención temprana

Jornadas educativas en Diabetes. Con base en los resultados obtenidos por las punciones capilares, se agruparan en grupos pequeños para dar una inducción temprana según el porcentaje de probabilidad de padecimiento, creando grupos preventivos o educativos dependiendo el caso a tratar.

Esto permitirá enfocar esfuerzos preventivos para aquellos en riesgo de contraer el padecimiento o educativos para aquellos que ya lo han contraído y requieren de una guía mas especializada en temas como alimentación adecuada, rutinas de actividad física o atención endocrinológica.

Jornadas educativas en Obesidad. Con base en los resultados obtenidos por la toma de medidas y peso de los participantes, se agruparan según sea el caso en aquellos en riesgo de aumentar su índice de masa corporal y aquellos en que sus resultados los ubican ya con sobrepeso.

Con apoyo de nutriólogos especialistas en temas de diabetes, se crearan grupos de trabajo para llevar talleres educativos que muestren las diferentes opciones alimenticias a las que el ciudadano puede acceder, según sus ingresos y gastos mensuales, todo con el fin de mantenerse en medidas optimas en la escala

talla/peso de acuerdo con la edad y sexo, o, reducir el índice de masa corporal ayudando así a disminuir los riesgos de males cardíacos y diabetes aunados a esta complicación.

Fase III del proyecto - Evaluación

Evaluaciones primarias. realizadas sobre la marcha para lograr hacer ajustes mínimos en cuanto a los primeros pasos llevados a cabo dentro de las áreas de interés del programa, realizadas en forma de alcances semanales y metas en cuanto a cantidades mínimas de ciudadanos atendidos entre las semanas 1 y 4 del mes en que sea aplicado el proyecto.

Evaluaciones mensuales. con base a los resultados parciales, realizar ajustes en cuanto a tiempos de ejecución, localización de los stands de chequeo y toma de medidas, así como la respuesta de los participantes ante las primeras acciones del proyecto.

Evaluaciones finales del proyecto. teniendo establecida la temporalidad del proyecto según la zona en que sea implementado, así como los recursos materiales y humanos con los que se cuente, se realizara una evaluación final que permitirá medir que tanto se cumplió con los objetivos antes descritos y de ser necesario, replicar el mismo proyecto en nuevas zonas a tratar, o, realizar cambios necesarios dentro del mismo para su correcto funcionamiento.

CONCLUSIONES

Si bien se han desarrollado muchos y diversos programas preventivos a lo largo de los sexenios presidenciales, la realidad es que el avance de la Diabetes no se ha visto frenado, si no todo lo contrario, ha incrementado de manera alarmante sus índices de mortandad y de incidencia en nuevos pacientes con el padecimiento.

Mas preocupante aun, es el hecho de que sus diversas complicaciones forman parte ya de la vida cotidiana del mexicano y mas particularmente, de los ciudadanos del Estado de Veracruz, mismos que cada día cobran mas altas cuotas tanto económicas como sociales para la familia de aquellos que han contraído el padecimiento.

Resulta imperativo realizar acciones no solo que cubran con los requerimientos políticos del sexenio vigente, sino que se mantengan en una periodicidad propia de una política pública, que lleguen a trascender las barreras de las instituciones a lo largo y ancho del país, o de otra manera, el padecimiento alcanzará magnitudes antes las que México se encuentra completamente desprotegido y nulo en su preparación para combatirlo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Salinas, C. A. (2015). *Acciones para enfrentar a la Diabetes*. México: Intersistemas.
- Albright, A. (2010). *Controle su Diabetes - Guía para el cuidado de su salud*. Atlanta: Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos de América.
- Alvarado Rosales, M. (2007). *Guía para la atención de las personas Diabéticas tipo 2*. Costa Rica: Caja Costarricense de Seguro Social.
- Barceló, A. (2014). *The Cost of Diabetes in Latin America & the Caribbean in 2014*. Washington: Pan American Health Organization.
- Barraza Lloréns, M., & García González, R. (2015). *Carga económica de la Diabetes Mellitus en México*. México: FUNSALUD.
- Cárdenas, R. P. (16 de Noviembre de 2016). *Formato SIE7E*. Obtenido de <https://formato7.com/2016/11/16/la-diabetes-la-obesidad-colapsan-sistema-salud/>
- Collazo Herrera, M., & Hart, W. (2012). *Costos del diagnóstico y tratamiento de la Diabetes Mellitus en diferentes países del mundo*. Cuba: ENDOCRINOL.
- Cooperativa.cl. (14 de Noviembre de 2016). *cooperativa.cl*. Obtenido de <https://www.cooperativa.cl/noticias/sociedad/salud/diabetes/ops-una-de-cada-12-personas-sufre-diabetes-en-america/2016-11-13/193450.html>
- Diabetes, F. p. (18 de Junio de 2017). *Fundación para la Diabetes*. Obtenido de <https://www.fundaciondiabetes.org/prensa/297/la-diabetes-en-espana>
- Diabetes, I. N. (2017). *Centers for Disease, Control and Prevention*. Obtenido de <https://www.cdc.gov/diabetes/pdfs/data/statistics/national-diabetes-statistics-report-spanish.pdf>
- Diabetes.org. (18 de Julio de 2017). *Diabetes.org*. Obtenido de <http://www.diabetes.org/es/informacion-basica-de-la-diabetes/datos-sobre-la-diabetes/>
- Diario, L. (14 de Noviembre de 2017). *Listin Diario*. Obtenido de <https://listindiario.com/las-mundiales/2017/11/14/490436/obesidad-dispara-la-diabetes-en-america>
- Europa, C. (22 de Enero de 2018). *Cordis Europa*. Obtenido de https://cordis.europa.eu/news/rcn/29032_es.html
- Europress. (30 de Julio de 2017). *ψpsiquiatria.com*. Obtenido de <https://psiquiatria.com/obesidad/suecia-resultados-prometedores-de-un-nuevo-tratamiento-para-la-diabetes-tipo-1/>
- FMDAC. (2 de Octubre de 2014). *Federación Mexicana de Diabetes A.C.* Obtenido de <http://fmd diabetes.org/diabetes-en-mexico/>
- Frenk Mora, J. (2001). *Programa de Acción: Diabetes Mellitus*. México: Secretaría de Salud.

- Goday, A., & Lloveras, G. (2017). *elsevier.es*. Obtenido de <http://www.elsevier.es/es-revista-endocrinologia-nutricion-12-articulo-aumenta-incidencia-diabetes-tipo-1-12584>
- Hernández Ávila, M. (2013.). *Diabetes Mellitus en México. El estado de la epidemia*. México: Scielo.
- Hernández, L. (16 de Octubre de 2016). *Excelsior*. Obtenido de <http://www.excelsior.com.mx/nacional/2016/10/16/1122590>
- INEGI. (2016). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*. Obtenido de <http://www.beta.inegi.org.mx/app/buscador/default.html?q=diabetes#tabMccollapse-Indicadores>
- INSP. (2 de Abril de 2018). *El Instituto Nacional de Salud Pública*. Obtenido de <https://www.insp.mx/avisos/3652-diabetes-en-mexico.html>
- López Arredondo, A. A. (2016). *Asumiendo el control de la Diabetes*. México: Fundación Mídete.
- Malo, D. M. (29 de Agosto de 2018). *Canal Diabetes*. Obtenido de <https://www.canaldiabetes.com/mexico-mexico-desarrollara-diabetes-tipo-2/>
- Martín, B. (16 de Abril de 2018). *El País*. Obtenido de https://elpais.com/elpais/2018/04/13/ciencia/1523611663_019071.html
- Nefrología.com, R. (Enero de 2019). *Revista Nefrología.com*. Obtenido de <http://www.revistanefrologia.com/es-publicacion-nefroplus-imprimir-articulo-resultados-del-estudio-internacional-hemodialisis-dopps-europa-espana-X0211699503016276>
- Organización Mundial de la Salud. (2016). *Informe Mundial Sobre la Diabetes*. Ginebra, Suiza: OMS.
- Organización Panamericana de la Salud. (2012). *La diabetes muestra una tendencia ascendente en las Américas*. San José, Costa Rica.
- Organización Panamericana de la Salud. (2015). *OPS promueve la prevención de enfermedades crónicas desde el primer nivel de atención*. Chile.
- Organización Panamericana de la Salud. (2017). *Sobrepeso afecta a casi la mitad de la población de América Latina y el Caribe*. San José, Costa Rica.
- PROCESO. (23 de Junio de 2010). *proceso.com.mx*. Obtenido de PROCESO: <https://www.proceso.com.mx/105424/discriminatoria-la-norma-que-prohibe-venta-de-refrescos-en-escuelas-coca-cola>
- Sánchez, M. B. (25 de Abril de 2018). *El Ibérico UK*. Obtenido de <https://www.eliberico.com/los-diabeticos-se-duplicado-desde-1998-reino-unido/>
- Sierra, A. (20 de Julio de 2017). *Ecosfera*. Obtenido de <https://ecoosfera.com/2017/07/70-de-los-ninos-en-mexico-desayunan-refrescos-y-bebidas-azucaradas/>

Sociedad, A. (17 de Agosto de 2018). *ABC Sociedad*. Obtenido de <https://www.abc.es/sociedad/20150817/abci-diabetes-reino-unido-201508171400.html>

Transtel, D. (13 de Noviembre de 2016). *DW Transtel*. Obtenido de <https://www.dw.com/es/am%C3%A9rica-se-multiplican-los-casos-de-diabetes/a-36379348>

Unidad de Análisis Económico. (2015). *Impacto Económico del Sobrepeso y la Obesidad en México*. México: Secretaría de Salud. México.

DIAGNÓSTICO RELATIVO A LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA CAMPUS XALAPA

LORENA HERNÁNDEZ TREJO¹, ROSA ISELA AGUILAR CASTILLO², CÉSAR AUGUSTO MEJÍA GRACIA³

RESUMEN

Diagnóstico relativo a la Equidad de Género en la Licenciatura en Administración de la Universidad Veracruzana Campus Xalapa

Un tema que ha tomado vital importancia en las Instituciones de Educación Superior (IES) es el de la equidad de género, ya que a nivel mundial se reconoce el papel de la mujer en el ámbito productivo del país. Sin embargo, en diversos contextos, las mujeres aún son discriminadas y violentadas de una forma inaceptable en una sociedad donde aún hay roles marcados tradicionalmente para los hombres y las mujeres. Es ahí donde las IES deben intervenir fomentando en todo momento una cultura por la paz y el respeto, ya que quienes hoy son estudiantes de la Licenciatura en Administración dirigirán las organizaciones en un futuro próximo y es necesario implementar estrategias que permitan una formación integral con perspectiva de género que se reflejen en la sociedad.

Palabras Claves: Equidad de Género, Diagnóstico

Diagnóstico relativo a la Equidad de Género en la Licenciatura en Administración de la Universidad Veracruzana Campus Xalapa

Un tema que ha tomado importancia hoy en día es el de la Equidad de Género, ya que para la mayoría de los países representa una forma de reconocer el papel de la mujer en la actualidad. Si bien es cierto que tanto hombres como mujeres reciben de la sociedad formación orientada a darles ciertos roles dentro de la vida productiva de un país, es decir, generalmente se le ha dado al hombre el rol de proveedor de

¹ Universidad Veracruzana. lohernandez@uv.mx

² Universidad Veracruzana. rosaaguilar@uv.mx

³ Universidad Veracruzana. cemejia@uv.mx

una familia, así como a la mujer la responsabilidad de los hijos, entendemos que hoy ya no es pertinente dicha tradición. Los países desarrollados han demostrado que al incluir a la mujer en el campo laboral y la vida productiva a través de una remuneración, se contribuye al crecimiento económico de un País.

La mujer siempre ha tenido un rol especial en la sociedad, sin embargo, el tema del trabajo en casa siempre ha sido no remunerado y ha generado desigualdad, ya que la mujer no puede aspirar a derechos tales como jubilación, servicio a la salud, etc. En el ámbito mundial se ha trabajado enormemente a fin de que la presencia de la mujer en la vida productiva de un país, es así como podemos mencionar lo declarado por la United Nations Educational, Scientific and cultural Organization (UNESCO), donde considera la igualdad de género como un derecho humano fundamental, un bloque de construcción para la justicia social y una necesidad económica. Es un factor crítico para el logro de todos los objetivos de desarrollo acordados internacionalmente, así como un objetivo en sí mismo (UNESCO, 2019). Así también la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en su documento Visión y Acción 2030, establece (Superior, 2018) :

Garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad entre los géneros, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios.

Tal como se muestra en las referencias anteriores, se le confiere a las Instituciones de Educación Superior (IES) la promoción de una cultura hacia la Paz y la no violencia, tanto así que hoy se habla de las Universidades por la Paz, donde las IES participan activamente en la promoción a la no violencia, equidad de género, inclusión entre otros aspectos.

La Universidad Veracruzana ha participado en diversos foros promoviendo en todo momento una cultura por la paz. En el tema que nos ocupa, las acciones que la han colocado como pionera en este tema han sido, entre otras:

En el año 2014 se crea la Coordinación de Unidad de Género, que es la dependencia responsable de transversalizar la perspectiva de género en la Universidad Veracruzana. Tiene como eje principal la promoción de la Igualdad de derechos y oportunidades entre hombre y mujeres estableciendo los mecanismos institucionales de equidad de género al interior de la comunidad universitaria (Veracruzana, 2019).

Dicha coordinación surge con la intención de fomentar en las diversas entidades de la Universidad Veracruzana la Equidad de Género, contemplando a toda la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes, académicos, administrativos y personal técnico y manual. La coordinación surge con un pequeño grupo que atiende a todas las entidades de la Universidad Veracruzana, integrando un plan de trabajo que derive en estrategias participativos para la promoción de la Igualdad de Género.

Para llevar a cabo tan importante labor, se hizo necesaria la normatividad que diera paso a una conducta de toda la comunidad universitaria basada en el respeto y la igualdad. Surge así el Reglamento para la Igualdad de Género, siendo su objeto es establecer las normas para promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención, atención y erradicación de todo tipo de discriminación Basada en el sexo o género dentro de la Universidad Veracruzana (Veracruzana, Reglamento para la Igualdad de Género, 2019).

Además del reglamento, actualmente se trabaja en la elaboración de un protocolo de atención en caso de violencia, acoso, hostigamiento o discriminación en temas de género. Se han hecho estudios de género que han permitido el conocimiento del tema a fin de que se preparen estrategias que impulsen la igualdad de género.

No obstante lo anterior, la Universidad Veracruzana resulta ser una Institución muy grande con una gran combinación de culturas entre su comunidad, que hace difícil la observación de la norma a este respecto y sobre todo se enfrenta a las creencias previamente adquiridas por todos sus miembros en materia de igualdad de género. La presente investigación tiene como objetivo diagnosticar las percepciones del estudiante relativo a la igualdad de género. En particular se analizará el caso de los Estudiantes de nuevo ingreso (Matrícula que se integró en agosto 2019) de la

Licenciatura en Administración de la Facultad de Contaduría y Administración Región Xalapa. La intención del presente estudio es conocer la opinión que dichos estudiantes guardan respecto a dicho tema.

Para la realización del estudio, se procedió a aplicar una encuesta, la cual está integrada de 14 preguntas y se aplicó a 94 estudiantes como una muestra representativa, siendo de forma aleatoria. Para lo cual, se calculó una muestra de la siguiente forma:

$$N = \frac{N * Z_{\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{\alpha/2}^2 * p * q} = \frac{(275)(1.96)^2(0.05)(0.95)}{(0.05)^2 (275-1) + (1.96)^2(0.05)(0.95)} = 58$$

estudiantes

Donde:

N = Total de la población

Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

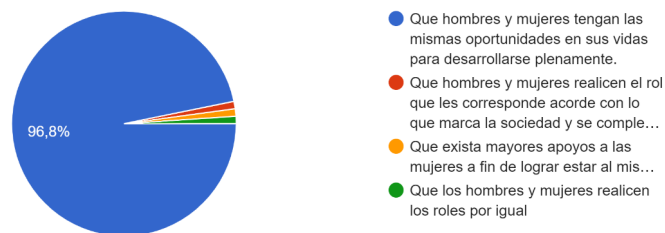
d = precisión (en su investigación use un 5%)

Los resultados de la encuesta se presentan a continuación:

Gráfica 1.

1. Consideras que la igualdad entre hombres y mujeres es:

94 respuestas



Fuente: Elaboración propia

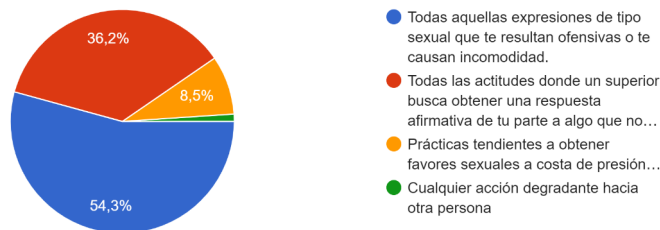
Esta pregunta tiene como principal objetivo identificar entre los estudiantes si tienen claros los objetivos de igualdad de género y equidad de género, siendo claro que la mayoría identifican perfectamente lo que es la igualdad de género, la cual se refiere

a que ambos tengan las mismas oportunidades sin ser discriminados el género que poseen.

Gráfica 2.

2. Entiendes que el acoso es:

94 respuestas



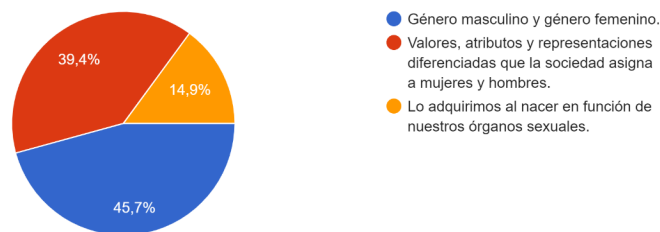
Fuente: Elaboración propia

En esta pregunta, podemos observar claramente la confusión que existe entre los estudiantes relativos a los conceptos de acoso y hostigamiento sexual. El acoso se presenta entre iguales, en tanto que el hostigamiento está relacionado con el poder que ejerce una persona desde su nivel de autoridad, lo cual trasgrede los derechos de las personas. Es importante establecer la diferencia, ya que desde el momento que se inicia un proceso de denuncia, la comunidad universitaria debe estar clara acerca del proceso a iniciar, a fin de que sea atendido debidamente.

Gráfica 3.

3. Entiendes por Género:

94 respuestas



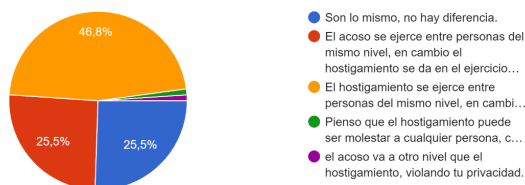
Fuente: Elaboración propia

Definimos Género como los valores, atributos, y representaciones diferenciadas que la sociedad asigna a mujeres y hombres (Veracruzana, Reglamento para la Igualdad de Género, 2019), a lo cual solo el 39% contestó de forma adecuada.

Valores, atributos, y representaciones diferenciadas que la sociedad asigna a hombres y mujeres. Es el conjunto de caracteres definidos culturalmente como masculinos o femeninos de manera convencional y diferentes de una cultura a otra y de una época a otra. Se trata entonces de una construcción social a partir de las diferencias biológicas y anatómicas y no de un “hecho natural” y se construye a través de los procesos de socialización que hace que las identidades de género se naturalicen, asumiéndose que las características asignadas son innatas y por tanto inmodificables y determinantes (Veracruzana, Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, 2015).

Grafica 4.

4. Señala la diferencia entre Hostigamiento y Acoso Sexual:
94 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

En esta pregunta, reafirmamos la confusión entre hostigamiento y acoso sexual.

Gráfica 5.

5. ¿En alguna situación has vivido experiencias de acoso u hostigamiento?
94 respuestas



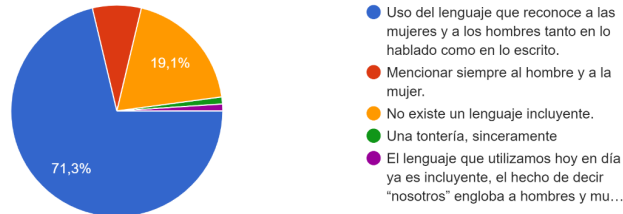
Fuente: Elaboración Propia

Podemos ver que en la mayoría de los estudiantes no han tenido experiencias de hostigamiento y acoso, sin embargo, es alto el porcentaje de quienes sí lo han experimentado y ha sido en diferentes ámbitos.

Gráfica 6.

6. ¿Qué es para ti el lenguaje incluyente?

94 respuestas



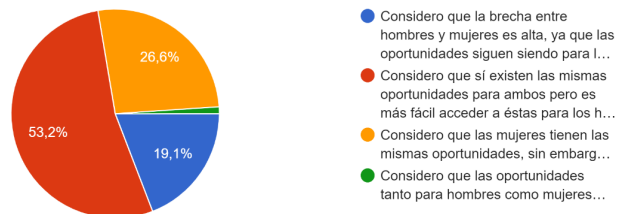
Fuente: Elaboración Propia

La mayoría de los estudiantes saben lo que es el lenguaje incluyente, sin embargo el 19% indica que no existe un lenguaje incluyente, lo cual es preocupante 11 considerando que los estudiantes universitarios deben tener la habilidad de expresarse de forma adecuada.

Gráfica 7.

7. ¿Consideras que en la actualidad las mujeres cuentan con las mismas oportunidades de los hombres, enfocándote al caso México?

94 respuestas



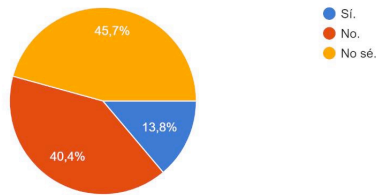
Fuente: Elaboración propia

En esta gráfica podemos ver claramente que los estudiantes distinguen una desigualdad entre hombres y mujeres, ya que aun cuando ambos cuentan con las mismas oportunidades, no es equitativo el trato.

Gráfica 8.

8. ¿Desde tu punto de vista, es lo mismo paridad que equidad?

94 respuestas

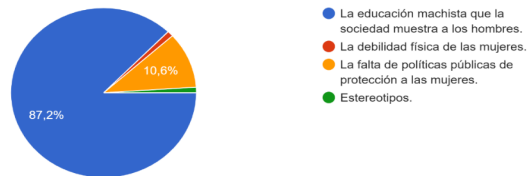


Fuente: Elaboración propia

Gráfica 9.

9. Consideras que la violencia hacia las mujeres, es un problema de nuestro País debido a:

94 respuestas



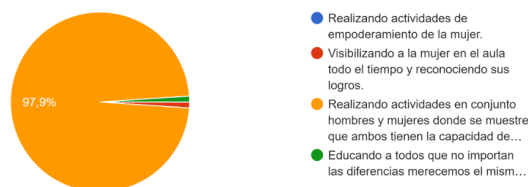
Fuente: Elaboración propia

Se resalta en esta gráfica que los estudiantes tienen muy claro que el problema es la educación que la sociedad brinda definiendo los roles que hombres y mujeres deben desarrollar.

Gráfica 10.

10. Como estudiante, ¿cómo consideras se debe fomentar la igualdad de género?

94 respuestas



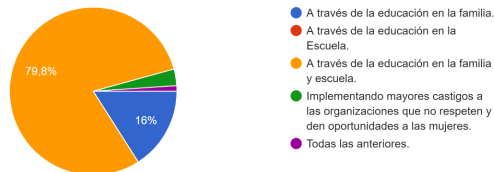
Fuente: Elaboración Propia.

Resulta adecuada la forma en que los estudiantes piensan fomentar la igualdad de género. Hoy en día vemos grupos radicales donde se manifiestan a favor de la

igualdad con violencia o acciones que excluyen al hombre. En este caso, los estudiantes manifiestan estar a favor del trabajo colaborativo.

Gráfica 11.

11. ¿Cómo consideras que nuestra sociedad podría avanzar hacia una igualdad de género?
94 respuestas

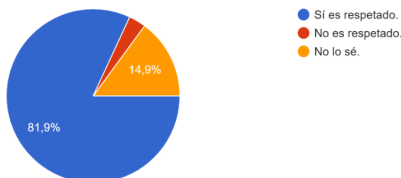


Fuente: Elaboración Propia

La mayoría de los estudiantes le otorgan corresponsabilidad a la familia y la escuela en el tema de la educación en la igualdad de género.

Gráfica 12.

12. ¿Consideras que en la Universidad Veracruzana se respeta el principio de equidad de género?
94 respuestas

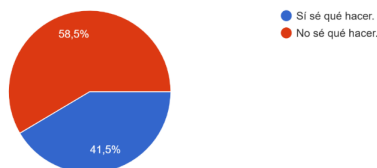


Fuente: Elaboración propia

La percepción de la mayoría es que se garantiza este aspecto en la Universidad Veracruzana.

Gráfica 13

13. Si tú fueras víctima de discriminación, hostigamiento o acoso. ¿Sabes a qué instancias acudir dentro de la Universidad?
94 respuestas

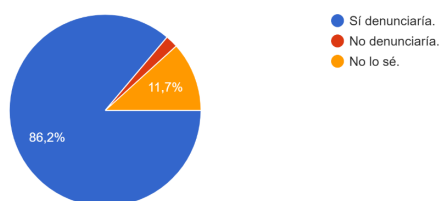


Fuente: Elaboración Propia

La mayoría de los estudiantes no saben qué hacer, lo cual demuestra que pese a los esfuerzos de la institución, no existe el conocimiento acerca de la forma de actuar ante una situación de este tipo.

Gráfica 14.

14. ¿Denunciarías en caso de ser víctima de discriminación, hostigamiento o acoso?
94 respuestas



Fuente: Elaboración Propia.

La mayoría denunciaría el caso, lo cual muestra que hoy en día las generaciones ya no ven el tema como tabú o miedo a la exhibición. Anteriormente se carecía de las denuncias por miedo o pena.

CONCLUSIONES

Esta investigación nos sirvió para identificar que los estudiantes de la Licenciatura en Administración de la matrícula S19 conceptualizan a la equidad de género cómo aquella relación entre hombres y mujeres en la cual ambos tienen las mismas oportunidades en su vida, y que esto permite un desarrollo plenamente adecuado y equitativo en derechos y oportunidades. El 45.7% de los estudiantes entienden por género la identificación entre un género masculino y un género femenino, siendo solo 39.4%, quienes identifican al género como los valores, atributos, y representaciones diferenciadas que la sociedad asigna a mujeres y hombres.

Por otro lado, los estudiantes identifican al acoso como cualquier expresión de tipo sexual, acciones ofensivas o que causen incomodidad, esto tomando en cuenta que un 54.3% lo afirman así, mientras que un 36.2 % identifica al acoso como todas las actitudes donde un superior busca obtener una respuesta afirmativa de su parte algo que no estás de acuerdo, confundiéndolo claramente con el concepto de

hostigamiento. Se pudo identificar que entre los estudiantes se encuentra una gran confusión en el manejo de los conceptos de acoso y hostigamiento, ya que el 46.8% considera que el hostigamiento se ejerce entre personas del mismo nivel y el 25.5% consideran que el acoso y el hostigamiento es lo mismo y un 25.5 % consideran que el acoso se ejerce entre personas del mismo nivel en cambio el hostigamiento se da en el ejercicio de su función autoritaria.

Además, uno de los resultados importantes que se observó en esta investigación es que el 66% de los estudiantes encuestados afirman nunca haber sentido hostigamiento o acoso mientras que un 9.6% menciona haberlo vivido en un espacio laboral y un 9.6% en la familia y pequeños porcentajes con amigos, en la escuela y en redes sociales.

Los estudiantes identifican desigualdad entre hombres y mujeres considerando que ambos tienen las mismas oportunidades, pero qué aún no se ha logrado generar el equilibrio y la igualdad entre hombres y mujeres. Partiendo que no es fácil erradicar la violencia hacia las mujeres, que en muchas ocasiones se manifiesta desde la educación que se determina en el hogar o en su caso en la escuela, misma que en algunos entornos se manifiesta en contra de los hombres.

Para concluir se observa que los estudiantes buscan que la sociedad avance hacia temas de igualdad de género a través de la educación brindada en el hogar y la escuela, permeando a que contribuya en el desarrollo de una cultura igualitaria.

Hoy en día las Universidades apuestan a educar en temas de género e igualdad, permitiendo que los estudiantes universitarios conozcan la diferencia de los términos y los apliquen, y que a su vez identifiquen las instancias a las cuales asistir en caso de ser víctimas de discriminación, hostigamiento o acoso. La dinámica de los estudiantes busca que la educación sobre igualdad de género se puede lograr mediante actividades en las cuales se prioriza la participación de manera igualitaria entre hombres mujeres. Dichas actividades pueden ser: conferencias, talleres, cursos, material informativo, etc.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Superior, A. N. (2018). Visión y acción 2030. Propuesta de la ANUIES para renovar la educación superior en México. México, D.F.: ANUIES.
- UNESCO. (20 de OCTUBRE de 2019). UNESCO. Obtenido de <https://en.unesco.org/genderequality>
- Universidad Veracruzana. https://www.uv.mx/uge/files/2017/09/Estudio-sobre-el estado-que-guarda-la-igualdad-de-Genero_UV.pdf
- Universidad Veracruzana. <https://www.uv.mx/universidad/doctosofi/UV-Plan-General-de-Desarrollo-2030.pdf>
- Veracruzana, U. (2015). Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual. Xalapa Veracruz: Universidad Veracruzana.
- Veracruzana, U. (4 de Octubre de 2019). Coordinación de Unidad de Género Universidad Veracruzana. Obtenido de <https://www.uv.mx/uge/oficina-de-la-unidad-de-genero/>
- Veracruzana, U. (18 de Septiembre de 2019). Reglamento para la Igualdad de Género. Obtenido de Reglamento para la Igualdad de Género: <https://www.uv.mx/legislacion/files/2015/12/Reglamento-para-la-Igualdad-de-Genero.pdf>



RED IBEROAMERICANA
DE ACADEMIAS DE
INVESTIGACIÓN

ISBN: 978-607-8617-53-1



©RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. 2019