

LA RESILIENCIA COMO FACTOR DE ANÁLISIS EN LOS PROCESOS DE INNOVACIÓN EMPRESARIAL

José Efraín Ferrer Cruz



LA RESILIENCIA COMO FACTOR DE ANÁLISIS EN LOS PROCESOS DE INNOVACIÓN EMPRESARIAL

AUTOR

JOSÉ EFRAÍN FERRER CRUZ

EDITOR LITERARIO

DANIEL ARMANDO OLIVERA GÓMEZ

EDITORIAL

©RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. 2020



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 06/01/2020.

ISBN: 978-607-8617-62-3



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 2.5 MB

ISBN 978-607-8617-62-3

LA RESILIENCIA COMO FACTOR DE ANÁLISIS EN LOS PROCESOS DE INNOVACIÓN EMPRESARIAL

JOSÉ EFRAÍN FERRER CRUZ

INDICE

INTRODUCCIÓN	5
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	13
MATERIALES Y MÉTODOS	29
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	33
CONCLUSIONES	59
REFERENCIAS	61



Biografía:

El Dr. José Efraín Ferrer Cruz, es Ingeniero Electromecánico, con Maestría en Ingeniería Industrial, Maestría en Electrónica, Maestría en Educación, Doctorado en Ciencias en la Educación con mención Honorífica y Doctor en Innovación y Gestión Empresarial. Cuenta con una experiencia de más de 16 años en la impartición de cursos a niveles de educación media y superior en el País. Así mismo, tiene en su haber tres certificaciones por parte del organismo certificador CONOCER, la EC0217 Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal, la EC0049 Diseño de cursos de capacitación presenciales, sus instrumentos de evaluación y material didáctico y la EC0772 Evaluación del Aprendizaje con enfoque en Competencias Profesionales. Así mismo, cuenta con publicaciones nacionales e internacionales, es Docente Investigador con Perfil Deseable y perteneciente al Cuerpo Académico: Tecnología para el Aprovechamiento de los Recursos Agropecuarios y Desarrollo Empresarial con clave de registro ITTUX-CA-6, en donde se realiza investigación que coadyube con la Línea de Generación y/o aplicación del Conocimiento LGAC denominada para este grupo académico como: Entorno del Proceso Educativo; Modelos Educativos y Currículo; Docencia y Aprendizaje, perteneciente al Instituto Tecnológico de Tuxtepec.

“El hombre no está preparado para el conocimiento real, sin embargo, lo cree y predica como tal; siendo este un factor disruptivo en el intercambio de ideas que propiciará en un futuro una desevolución humana”.

José Efraín Ferrer Cruz (2015)

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente al **Creador** por situarme en este entorno cuántico llamado Universo y permitirme interactuar con todos los que intervienen en este proceso de la vida misma, desde mi *Physis* hasta mi *Polis*, otorgándome la cognición necesaria para poder evaluar e interpretar adecuadamente los sucesos y eventos que se van presentando en mi vida y que pertenecen a la naturaleza teorizada como Ciencia.

Agradezco a todos lo que me apoyaron para la realización de esta investigación dentro del **Instituto Tecnológico de Tuxtepec** mi alma mater y que, por cuestiones de anonimato de la información, no se pueden mencionar, pero que fueron quienes marcaron las pautas y caminos para el adecuado desarrollo de la misma.

Agradezco a mi familia y amigos, pero de manera especial a mi esposa Patricia e hijas

Paty: Tu amor me ha hecho crecer como un ser humano empoderado y emancipado, dejando de ser objeto de otros, para ser el protagonista de nuestra propia historia compartida contigo, a través de nuestros corazones, así mismo el permitirme ser partícipe de la hermosa creación humana, reflejada en nuestros frutos que son nuestras hijas.

Elany: Tu constante cuestionamiento crítico-reflexivo del todo a tu corta edad, me ha permitido modificar conductas que por la propia naturaleza de mi crecimiento profesional había dejado pasar o le daba muy poca importancia, como es: el no dejar de ser niño y ver la vida como un sueño a lograr, con todo lo hermoso y bello que es, reflejado en tu mirada que me dedicas en cada momento de trabajo arduo y complejo, tratando de mostrarme que hay esperanza y deseos de un mundo diferente a lo que como adultos no vemos muchas veces.

Eleonor: Mi pequeña y traviesa, te agradezco por mostrarme que no todo es lineal, que la vida es diversificada, variante, así como el perder el miedo a lo desconocido y complejo. El ver que los miedos son parte de nuestra mente y que solo con verdadera perseverancia podemos alcanzar nuestros sueños.

**Finalmente agradezco a la vida, por permitirme
ver el sol de un nuevo día y sonreír por ello.**

INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas actuales en México, hablando desde el punto de vista empresarial, son los riesgos financieros que se presentan en el mundo y que impactan de manera importante en nuestro país y desde luego en nuestra región de Tuxtepec. Lo anterior se puede visualizar con el suceso que se han presentado en los últimos años, como son, los cuales son tomados de Forbes México por Francisco Muciño (2016):

- Para México la volatilidad por normalizar la tasa en EU ha hecho que en los últimos meses las divisas de economías emergentes, incluido México, cayeran en los mercados. En diciembre, la moneda mexicana alcanzó su nivel más bajo desde 2009, con un tipo de cambio de hasta 15 pesos por dólar en ventanillas bancarias.
- El recrudecimiento de la violencia y las protestas sociales en varios puntos del país son un potencial riesgo para el crecimiento y están teniendo un impacto en el gasto agregado, dijo Carlos Capistrán, economista en jefe para México de Bank of America Merrill Lynch.
- Si estos problemas se recrudecen, coincide María de Lourdes Dieck, del EGADE, pueden hacer ver a México como un país con riesgos en la parte social o en la economía real, y eso no nos puede ayudar a ser un safe heaven para el inversionista.
- Como se puede observar, estos son solo algunos sucesos que generan una incertidumbre tanto de los inversionistas como de los empresarios que actualmente cuentan con negocios o procesos empresariales en la región de la Tuxtepec, generando una disruptividad cognitiva y conductual para poder manifestar de manera creativa y sobre todo innovadora procesos que logren cambiar lo antes mencionado o superar estas etapas difíciles en la economía de nuestro país y del mundo.
- En el estudio de este campo de la economía y de los procesos empresariales se han invertido mucho más tiempo, dinero y esfuerzos a investigar factores económicos y se han dejado relegado los factores psicosociales, psicológicos y psicoempresariales.

Por lo anterior, gracias a los nuevos acontecimientos políticos, económicos, sociales y hasta tecnológicos, las organizaciones continuamente se encuentran modificando, así como mejorando sus procesos para poder coexistir en este mundo complejo y cambiante a partir de innovar en sus empresas. Sin embargo, lo anterior, ha provocado que dicha innovación provoque una disruptividad, tanto en la parte tangible de sus procesos, productos, servicios, etc.; como en la parte intangible que se ve reflejada en la conducta o accionar de su personal o cuerpo directivo que integra dicha organización.

¿Por qué disruptividad en lo tangible?

El concepto de innovar supone mejorar o modificar las características del objeto con respecto a sus versiones anteriores, es decir; un proceso gradual, o desarrollar el objeto de una manera paulatina, mediante una continua mejora del mismo, dando los tiempos necesarios y programados para su adecuada inserción, consolidación y evolución en el mercado. No obstante con la apresurada turbulencia tecnológica y la alta competitividad que se tiene en estos tiempos, las innovaciones no pasan por las fases antes mencionadas y genera una innovación radical que rompe con los paradigmas anteriores, provocando a realizar saltos exponenciales para poder adaptarse lo más antes posible al mercado o satisfacer las necesidades que imponen los consumidores finales, los cuales también son afectados por este mismo fenómeno de innovación disruptiva como lo indica Curtis Johnson. Lo anterior podríamos entenderlo como pasar de una innovación incremental a una innovación no incremental o cuántica, provocando un eminente reajuste en la manera de cómo administrar y conducir una organización.

Así mismo, cuando analizan los problemas de una empresa nos referimos a sus resultados finales en términos de mercado, de finanzas, de calidad o de producción, por lo que en la mayoría de ellos no se evalúa con mesura y atención los procesos, las decisiones y las conductas que obtuvieron dichos resultados. Por lo que el comportamiento individual y/o grupal que intervinieron para poder salir de dicha problemática y que muchas veces son parte importante de los resultados de una empresa, generalmente no son tomados en cuenta o son situados en un segundo plano de importancia (Atehorutúa, 2002).

¿Por qué disruptividad en lo intangible?

Como se pudo apreciar la incertidumbre ante los constantes cambios en el sector empresarial, crece rápidamente. Las inadecuadas tomas de decisiones causadas por los factores mencionados en el apartado anterior han generado el fracaso de muchas buenas ideas en el ámbito empresarial. Lo anterior provocando que la innovación sea disruptiva, al no manejar adecuadamente la toma de decisión para la implementación de nuevas y mejores ideas. Por lo cual, se ha despertado el interés para enfocar su atención en la búsqueda y desarrollo de habilidades personales y organizacionales que logren impactar de forma positiva la tasa de morbilidad empresarial actual.

Por último, hay que comentar que la preocupación reflejada en este trabajo de investigación es que la innovación empresarial de los procesos empresariales no se está manejando eficientemente y está generando anomias asientes en los procesos empresariales en la región de Tuxtepec.

Como se puede observar, todos los sucesos anteriores generan una incertidumbre tanto de los inversionistas como de los empresarios que actualmente cuentan con negocios o procesos empresariales, generando una disruptividad cognitiva y conductual para poder manifestar de manera creativa y sobre todo innovadora, procesos que logren adaptarse y salir adelante ante los problemas mencionado.

Las condiciones que plantea el entorno empresarial en México en la actualidad supone una serie de retos para los empresarios de cual parte de la república mexicana, el incremento de las tasas de interés infiere un lento crecimiento de la economía y en el consumo, del mismo modo el crecimiento del producto interno bruto no supera la cifra del 3% anual ni siquiera con todo y las reformas estructurales recientemente aprobadas, así mismo la volatilidad del tipo de cambio y la pérdida de valor que tiene el peso respecto al dólar son solo algunos de los factores del medioambiente económico donde estas empresas deben de desenvolverse.

Así también el entorno político plantea muchas interrogantes que generan inestabilidad por las distintas visiones de país que se plantean, y donde se decidirá el futuro de la nación, por último y determinante es el factor la inseguridad que vino a trastornar de manera determinante el mercado de la pequeña empresa, este factor

a diferencia de los anteriores ha tenido un impacto directo e inmediato sobre los pequeños empresarios afectando sus ventas que han visto desplomarse de un día a otro y en muchas regiones del país no se han podido recuperar.

El Municipio de San Juan Bautista Tuxtepec, es uno de los principales centros urbanos de la región de la Cuenca siendo poseedora de una gran actividad agrícola, ganadera, industrial y en esencia comercial; convirtiéndose en un punto de convergencia de las actividades de los estados de Oaxaca, Veracruz y Puebla, se ubica como la segunda entre las ciudades más pobladas del Estado de Oaxaca, en México.

Posee una población de 101,810 habitantes en la ciudad y 155,766 habitantes en su municipio, según el II Censo de Población y Vivienda del INEGI 2010. Se encuentra ubicada en la parte Norte del Estado de Oaxaca, a una Latitud de 18°19' norte y 17°48' sur; y a una Longitud de 95°51' al este y 96°19' al oeste, en los límites del Estado de Veracruz. Cuenta con una extensión de 625.15 Km²; su ubicación es ideal ya que cuenta con suficientes vías de comunicación que brindan acceso al Golfo, así como al Pacífico.

El área comprendida por este municipio representa el 0.65% de la superficie del estado de Oaxaca. En este contexto, ser más eficientes con los recursos escasos con los que se cuentan, así como superar cada día los obstáculos que presenta el ambiente externo de las organizaciones es un reto en el cual las empresas de Tuxtepec se juegan su supervivencia. Todo este escenario donde los pequeños empresarios están inmersos plantea una serie de retos importantes que deben superar donde quien este mejor preparado podrá sobrevivir y el resto deberá buscar otras formas de ganarse la vida.

La importancia de contar con un capital humano que esté preparado para afrontar junto con la empresa los retos que su entorno le presenta, en otras palabras, el barco que cuente con la tripulación mejor preparada, con objetivos claros, mejor enfocada en la estrategia de la empresa, con las habilidades necesarias para su puesto y que este comprometida con su capitán, será el barco que pueda salir bien librado de la tormenta que ya enfrenta. Este enfoque plantea que la empresa deberá de buscar un grupo de personas comprometidas con llevar a buen puerto a la

organización, plantea también un liderazgo muy importante que deberá darse desde la administración de estas empresas y que juega un papel fundamental para su desarrollo, ya que de no hacerse así no generará ningún valor agregado a la pequeña empresa.

En la actualidad la manera en la que las empresas Tuxtepecanas se desarrollan y compiten en los mercados están sufriendo grandes cambios de paradigmas, por lo que deberán adoptar ciertos modelos diferentes a la actual, provocando una nueva forma de organización, la cual deberá estar enfocada a generar capital humano que lleve a la empresa a poder sortear los nuevos retos basados en el conocimiento, pero sobre todo en la creatividad y motivación de su recurso humano. Esta formación orientada hacia el desarrollar a las personas va más allá de meramente estar dirigida a la producción o especificar las actividades propias de la empresa.

Avanzando en nuestro razonamiento, los resultados del estudio que aquí se presentan y que tienen que ver con un proceso de investigación científica, están basados principalmente en algunos cuestionamientos como: ¿Influyen la anomia asiliente y la resiliencia nómica en los procesos de innovación empresarial en la región de Tuxtepec, Oaxaca?, ¿Es la anomia asiliente un factor que influye en la mejora de los procesos de innovación empresarial?, ¿Es la resiliencia nómica un factor que mejora los procesos empresariales de manera creativa e innovadora?, ¿Puede la conducta de los directores o jefes de empresas aumentar la anomia asiliente en sus trabajadores?, ¿Contribuye la anomia asiliente a degradación de una empresa?, ¿Varían los niveles de anomia asiliente de los trabajadores?, ¿Varían los niveles de anomia asiliente de los trabajadores entre los diferentes niveles jerárquicos dentro de una empresa?, ¿Puede afectar el nivel de anomia asiliente que tenga la empresa a sus clientes?, ¿Puede mejorar el nivel de resiliencia nómico de los clientes en función de la conducta que presenten ante el riesgo los empresarios?, ¿Cuál es la proporción de empresas con anomia asiliente y de resiliencia nómico? ¿Qué nivel se encuentran?, ¿Qué niveles de anomia asiliente tienen los trabajadores y directivos por empresa en la zona de Tuxtepec, Oaxaca?, ¿Hay alguna variación de los niveles de anomia asiliente en las diferentes empresas?, lo anterior nos ayudó a generar un análisis hermenéutico de la situación

que nos lleve a poder detectar algunos factores y conceptualizar algunos eventos que se presentan en este nuevo contexto empresarial.

En este sentido, la anomia asiliente y la resiliencia nómica podrían estar incidiendo como factores importantes en los procesos innovadores de las empresas en Tuxtepec, para lo cual se establece las siguientes hipótesis de trabajo:

- Ho: Al analizar el nivel de anomia asiliente, se podrá determinar la incidencia que existe como disruptor de la innovación en los procesos empresariales en Tuxtepec, Oaxaca.
- H1: Al analizar el nivel de anomia asiliente, no se podrá determinar la incidencia que existe como disruptor de la innovación en los procesos empresariales en Tuxtepec, Oaxaca.
- Ha: El nivel de resiliencia anómica que se tenga en la empresa incide en gran medida en el mejoramiento de sus procesos empresariales de manera innovadora en Tuxtepec, Oaxaca.

En esta misma línea de premisas de índole investigativa, se presenta el constructo, el cual estuvo enfocado a la resiliencia anómica y a la anomia asiliente en la Innovación Empresarial.

Cuadro 1
DESCRIPTOR DE VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Variable	Descripción	Escala	Posibles respuestas
Resiliencia anómica	Es la capacidad potencial que tiene un individuo para afrontar la adversidad y salir fortalecido de ella.	Nominal	Repuestas Positivas hacia 1: Autoestima 2: Autonomía 3: Afrontamiento 4: Consciencia 5: Esperanza 6: Responsabilidad 7: Tolerancia a la frustración.
Anomia asiliente	Es lo opuesto de la resiliencia nómica.	Nominal	Respuestas negativas hacia 1: Autoestima 2: Autonomía 3: Afrontamiento 4: Consciencia 5: Esperanza 6: Responsabilidad 7: Tolerancia a la frustración.

Fuente: Elaboración propia basada en el estudio

Contextualización del sector empresarial en la zona de San Juna Bautista Tuxtepec

Las empresas forman parte fundamental del desarrollo de las regiones de cualquier país, detonan el crecimiento económico de la zona, generan empleos,

incentivan nuevas inversiones y de manera general mejoran la calidad de vida de los habitantes brindando oportunidades de desarrollo y de crecimiento.

El sector empresarial de la San Juan Bautista Tuxtepec ha experimentado grandes cambios con el paso de los años, la región cuenta con una gama diversificada de negocios debido a la gran cantidad de recursos naturales con los que cuenta la zona y su ubicación estratégica le ha permitido aprovechar esta ventaja en el crecimiento de centros de comercio e industrialización importantes. En cuanto al número de unidades económicas, según datos del INEGI la región de Tuxtepec se encuentra en la tercera posición solamente superada por la capital del estado y el municipio de Juchitán en la región del istmo. Es importante destacar que debido a la ubicación geográfica del Municipio de Tuxtepec, se mantienen relaciones comerciales muy estrechas con municipios cercanos tanto del propio estado de Oaxaca como del vecino estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, por lo que se considera una zona metropolitana de gran dinamismo económico.

Cuadro 2
NÚMERO DE UNIDADES ECONÓMICAS POR REGIÓN

Posición	Municipio	Unidades Económicas
1	Oaxaca	22 064
2	Juchitán	7 352
3	Tuxtepec	5 375

Fuente: INEGI 2014

El nivel poblacional, el acceso a servicios, así como un mercado laboral que cumple con los requerimientos de la industria sitúa a la ciudad y municipio de Tuxtepec como foco de desarrollo de oportunidades a los nuevos empresarios que desean poner en práctica proyectos de inversión.

Dentro de este corredor es de alta importancia la derrama industrial y económica que se ha esparcido en estos Municipios continuos a la ciudad y nodo central de Tuxtepec; aun cuando la mayoría de los Municipios han experimentado un crecimiento muy pequeño, esto es entendible derivado de una baja concentración de población, a una dinámica económica ligera y a condiciones geográficas y naturales accidentadas no propicias para un desarrollo pleno de la dinámica económica (H. Ayuntamiento de San Juan Bautista Tuxtepec, 2014).

La economía del municipio esta primordialmente integrada por un amplio sector de microempresas de las cuales se sustenta el movimiento económico del

municipio, esta condición junto con la concentración de empresas de mediano tamaño y grandes empresas, sitúan a la región de Tuxtepec como eje e impulsor del desarrollo regional.

El pequeño número de unidades económicas, quince, que se encuentran en la división de gran empresa permite mostrar más a fondo las actividades que se realizan en ella. Son varias las actividades que involucran a establecimientos que ocupan a más de 251 personas, destacando las actividades de industria alimentaria, industria del papel, Elaboración de cerveza, Construcción, Administración pública general y servicios de salud (H. Ayuntamiento de San Juan Bautista Tuxtepec, 2014).

Gráfica 1
PRINCIPALES CLASES DE ACTIVIDADES
DESARROLLADAS EN EL MUNICIPIO DE TUXTEPEC



Fuente: Elaboración propia con base en información de INEGI, DENUE 2009.

Realizando un análisis podemos darnos cuenta de que el comercio al menudeo es uno de los sectores fuertes de la economía del municipio, y representa el 15.58% de las actividades comerciales del municipio.

Es importante destacar que en este ambiente donde existe un mercado competitivo, así como un perfil de cliente que busca obtener los mayores rendimientos de sus recursos económicos, sean los procesos de innovación un elemento muy importante a considerar para poder hacer frente a estas presiones del cliente y de los competidores, encontrar aquellos elementos que brinden una ventaja competitiva a nuestro producto, así como hacer frente a entornos complicados de mercado es fundamental para la permanencia del negocio.

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado se presenta; el análisis de algunos los conceptos sobre, Cultura Organizacional, Innovación Empresarial, Resiliencia anómica y Anomia asiliente, los cuales son abordados de manera hermenéutica, lo cual permita ir determinando algunos factores que nos permitan entender la problemática que tiene la región de Tuxtepec, así de como poder determinar vías o alternativas adhocaticas que visualicen mejoras innovadoras aumentado la resiliencia de las organizaciones.

Cultura Organizacional

Acerca de la cultura organizacional, debemos mencionar que la sociedad y los contextos donde se desarrollan hoy en día los negocios está cambiando la forma en la que las empresas se organizan y la manera en la que deben enfrentar los cambios que tan radicalmente se presentan en la actualidad, a la cual la conceptualizaremos más adelante pero que tiene que ver con una innovación empresarial. Para empezar, debemos mencionar que la sociedad y los contextos donde se desarrollan hoy en día los negocios, está cambiando la forma en la que las empresas se organizan y la manera en la que deben enfrentar los cambios que tan radicalmente se presentan en la actualidad, a la cual la conceptualizaremos más adelante pero que tiene que ver con una innovación empresarial.

Desde hace muchos años el taylorismo y sus principios, expuestos en Principles of Scientific, Management se han queda corto frente a las necesidades de los colaboradores de la organización al limitarse a tratar los procesos de mecanización e incentivo económico en los contextos actuales. Esta excesiva orientación positivista y mecanicista de la relación del obrero con su trabajo es hoy totalmente obsoleta; sin embargo, el reto consiste en cambiar el esquema mental que aún tienen muchos de hacer las cosas desde la división sistemática de las tareas, de la organización racional del trabajo en secuencias y procesos, cronometrar las operaciones, solo motivando con un sistema de pago de primas según el rendimiento y proponiendo políticas para suprimir cualquier improvisación en la actividad productiva (Castaño, 2012).

Lo anterior genera hoy en día problemas en las empresas de la región de Tuxtepec, por lo que las empresas deben adoptar ciertos modelos diferentes a la actual y que provoquen esta nueva forma de organización, la cual deberá estar enfocada a generar capital humano que lleve a la empresa a poder sortear los nuevos retos basados en el conocimiento, pero sobre todo en la creatividad y motivación de su recurso humano.

Esta formación orientada hacia el desarrollar a las personas va más allá de meramente estar dirigida a la producción o especificar las actividades propias de la empresa. Las organizaciones han reducido su interés de atención a su función productiva y han perdido la perspectiva humana que permite a sus funcionarios realizar sus aspiraciones a través de la organización y claro está de manera creativa e innovadora (Restrepo, 2005).

El contar con capital humano preparado, profesional y satisfecho genera una relación de beneficio mutuo ya que el colaborador se siente parte de la compañía y pone a su servicio todo su potencial creativo en favor del logro de los resultados.

El desarrollo humano del trabajador finalmente confluye en una mayor productividad y competitividad de la compañía, a la cual se le facilitará alcanzar el logro de sus factores de éxito, sus metas de crecimiento, el mejoramiento de su imagen y posicionamiento y su supervivencia en el mercado, entonces, ¿por qué no dedicarle el esfuerzo, darle el reconocimiento y la inversión que el colaborador merece? (Castaño, 2012).

Las grandes compañías han adoptado modelos de potencializar las capacidades de su capital humano a tal grado de brindar a sus colaboradores ambientes de trabajo confortable y libre donde la capacidad creativa no se vea limitada. Es el ambiente laboral el escenario en el cual las personas permanecen la mayor parte de su vida, entonces, ¿por qué no pensar que es el factor laboral uno de los causantes principales de la frustración de los proyectos de vida de los individuos?

Y es que justamente en el plano social y organizacional es donde se presentan agresiones, desigualdades, discriminación, injusticias y hasta violaciones a los derechos humanos, situaciones capaces de disolver la capacidad creativa de las personas, lo cual conduce, lentamente, a partir de un profundo resentimiento, a la

apatía y pérdida de la autoestima de ese hombre trabajador que pudo superarse y avanzar a la par con la organización (Castaño, 2012).

La formación humana de las personas pasa a ser un factor que las pequeñas empresas no pueden pasar por alto ya que de eso dependerá el éxito o fracaso de algún proyecto. La finalidad de la formación de los empleados es la mejora del desempeño del trabajador, lo que se traduce en un uso más eficiente de los recursos de que se disponen, lo cual facilitara la consecución de los objetivos perseguidos (García, García, & Rodríguez, 2012).

No hay mejor forma de alinear los esfuerzos del capital humano hacia los objetivos estratégicos de la empresa que alinear los objetivos de la empresa también en el lograr los objetivos de los colaboradores. La formación no debe ser un fin último, sino un medio para mejorar la competitividad de las organizaciones. Es por esto por lo que algunas organizaciones ponen a disposición de sus colaboradores la adquisición de un porcentaje de sus acciones, es que el compromiso de éxito sea para ambos tanto para la empresa como hacia sus colaboradores. Cada organización tiene su cultura organizacional o cultura corporativa. Para conocer una organización, el primer paso es conocer esta cultura (Chiavenato, 2007).

Esta nueva realidad plantea retos para los profesionales de la administración y para quienes tienen a cargo los destinos de una empresa, es un cambio total de mentalidad y creer realmente que este modelo es el más adecuado. Para esto se necesitan directivos preparados y actualizados, a tono con las nuevas concepciones administrativas, que posean amplias herramientas de dirección, además del conocimiento de las técnicas para generar un producto o un servicio. Se requieren gerentes con sentido de humanidad, interesados sinceramente en el otro, ese otro que quiere ser acompañado, que en silencio reclama respeto, confianza, consideración, apoyo y ayuda y que desde su individualidad quiere ser reconocido diferente, pero tratado con equidad (Castaño, 2012).

Si se plantean estrategias con un enfoque humano que no son compartidas por los dueños o los directivos podríamos generar un resultado negativo, ya que se percibirá por parte de los empleados como una doble moral o un intento poco honesto que únicamente busca aparentar una falsa intención. Para quienes han

adoptado modelos de desarrollo organizacional deben tomar en consideración que este deberá ser evaluado en función de que tanto ha servido para el desarrollo de la empresa. También debe ser preocupación de la dirección contemporánea del recurso humano el evaluar si las capacidades aplicadas, generadas o adquiridas; están siendo efectivamente utilizadas en su potencial tanto productivo como humano, para constituir la organización que todos los funcionarios valoran, se desean y se pueda tener (Restrepo, 2005).

Podemos decir en consecuencia que todo esfuerzo encaminado a tener mejores seres humanos dentro de nuestra empresa resultara en tener una organización mejor, más preparada, competente y flexible. Las organizaciones y sus funcionarios aportarían tanto al crecimiento y al desarrollo económico y organizacional como al suyo propio. Sin embargo, toda inversión también requiere ver beneficios concretos los cuales no siempre son posibles medir cuando hablamos de recursos intangibles. Aunque sigue siendo importante desde el punto de vista financiero el calcular la tasa de retorno de la inversión en el capital humano a partir del gradiente de ingresos en un horizonte específico de tiempo, no es menos cierto el hecho de que, si bien se estaría recuperando el costo histórico de la inversión, no se estaría aprovechando en extenso el potencial de valorización del recurso humano.

Invertir entonces en la gente siempre generara los mejores rendimientos en desarrollo organizacional, organizaciones más preparadas para poder enfrentar los retos y problemas que se puedan presentar, hoy más que nunca en el entorno mexicano tan complejo y cambiante contar con personas preparadas será una ventaja competitiva que hará la diferencia y apoyara a la organización en su consolidación y permanencia. Como puede observarse, el estudio en este campo de los procesos empresariales, se han invertido mucho más tiempo, dinero y esfuerzos a investigar factores económicos, la preocupación reflejada en este análisis es que la innovación empresarial se encuentra más relacionada a la parte de factores psicosociales, psicológicos y psicoempresariales, generando una incertidumbre si realmente se están manejando eficiente y adecuadamente.

Para comprender lo anterior, será necesario establecer un adecuado análisis hermenéutico de los diferentes conceptos teóricos y prácticos relacionados con el contexto empresarial y social, el cual, desde el punto de vista de los autores, se deberá generar una disrupción conceptual y actitudinal de las formas y/o maneras de cómo se está trabajando hasta ahora, para establecer una nueva óptica que permita sistema empresarial comprender y mejorar sus organizaciones de una manera innovadora.

A continuación, estableceremos algunos conceptos que nos permitirán analizar de manera crítica lo antes expuesto.

Empezaremos con el concepto de cultura organizacional:

La Cultura Organizacional es en el cual los actores organizacionales llevan sus culturas de origen a la organización y ahí tienen lugar una serie de interrelaciones que hacen única e irrepetible a esa cultura organizacional en ese contexto, el cual a su vez está influido por la cultura de la sociedad en la que la empresa se desenvuelve y la cultura corporativa de la organización.

Existen muchas definiciones de cultura que podrán ayudarnos a comprender la realidad de la investigación que estamos realizando, procederemos a definirla para poder tomar desde ella un punto de partida, en este sentido; La cultura es el conjunto de valores, creencias, conocimientos y formas de pensar que sirven de guía, que comparten los miembros de una organización y que se enseña a nuevos integrantes como la correcta. (Daft, 2011). Esta definición menciona que dentro de las empresas existen un conjunto de creencias, valores, así como conocimientos que son generalmente compartidos por los trabajadores, sobre todo a los nuevos empleados que se integran a la organización y añaden a estos distintos rasgos como también características particulares que hacen diferente a toda la organización.

Por otro lado, la cultura organizacional se conceptualiza como el conjunto de características compartidas por todos y cada uno de los miembros de la organización y que define e identifican a la institución como tal, (González & Olivares, 2004); del mismo modo estas características definen a una organización y la hacen distinta de las demás, el modo en el que las personas interactúan en la organización, las actitudes predominantes, las presuposiciones subyacentes, las

aspiraciones y los asuntos relevantes en la interacción entre los miembros forman parte de la cultura de la organización (Chiavenato, 2007).

Podemos decir entonces que cualquier organización, lo mismo para toda sociedad tiene su propia y singular cultura. Una cultura entonces está conformada por diversos elementos, pero de manera principal por normas, medidas y reglas de conducta a la que están sujetos los miembros pertenecientes. Otro elemento importante es la estructura de su autoridad y la forma en la que se ejerce el poder ya que constituyen valores únicos de una organización.

La cultura organizacional representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento de los miembros de una organización en el día a día y que dirigen sus acciones en la realización de los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2007).

Las empresas buscan en todo momento hacer más eficiente el uso de los recursos que tienen disponibles y buscar nuevas maneras en las que estos recursos puedan aportar más al logro de los objetivos institucionales y es el recurso humano quien más directamente puede influir en estos resultados. La cultura de una organización es un recurso intangible, en algunas empresas grandes existe de manera formal y se entiende su potencial estratégico mientras que, en otras medianas empresas, este concepto no representa importancia para sus directores y si bien existe lo hace de una manera informal e imperceptible por parte de los colaboradores.

Es entonces la cultura un conjunto de prácticas y de manera en la que la gente afronta las situaciones de una determinada manera y que representa el conjunto de conocimientos y experiencias adquiridas y transformadas en un determinado periodo de tiempo y la que guía el actuar y pensar de las personas dentro de una organización, esta cultura organizacional, algunas veces llamada corporativa refleja las visiones comunes acerca de la forma en que hacemos las cosas aquí, en esta organización. Debido a que refleja el ambiente interno y particular de cada organización, es un componente crítico que debe ser administrado. Influye en la forma en que las personas responden ante una situación y cómo interpretan el ambiente que rodea a la organización (Jones, 2008).

La competencia entre empresas hoy en día radica en hacer las cosas de manera distinta, bajo esta óptica la organización debe ser distinta a las demás e identificarse por aquellas características que atraigan a los clientes, la cultura de la organización juega un papel fundamental.

La capacidad de una organización de motivar a sus empleados y aumentar la efectividad organizacional se relaciona directamente con la manera en que sus integrantes absorben los valores de la organización: aprenden dichos valores fundamentales a partir de las prácticas de socialización formal de la organización y de las historias, el ceremonial y el lenguaje organizacional que se desarrollan de manera informal a medida que madura la cultura de la misma (Jones, 2008); Todas estas características son las que hacen que una empresa sea imposible de copiar, debido a que el elemento cultural no puede clonarse ya que cada persona es distinta entre sí y con características particulares que la diferencia del resto de seres humanos.

Cada organización y cada grupo humano son únicos e imposibles de copiar o repetir. Las estructuras formales de un grupo pueden ilustrarse mediante diagramas, organigramas y estadísticas, pero el perfil específico de una empresa corresponde a la suma de las características de todos sus integrantes, incluyendo sus éxitos y fracasos (William & Keith, 2008).

En este sentido, la innovación empresarial, es el entorno en que las empresas deben de trabajar viene cambiando a un ritmo acelerado, las condiciones del ambiente externo de las organizaciones cada vez son más estables y las estrategias planteadas hoy en el corto plazo pueden quedar inoperantes. Las poderosas fuerzas asociadas con la avanzada tecnología, la integración económica nacional, la madurez de los mercados domésticos y el cambio al capitalismo en las regiones antes comunistas, han traído consigo una economía globalizada que afecta a todas las empresas, desde la más grande hasta la más pequeña, creando más amenazas y oportunidades (Daft, 2011).

Ante las amenazas anteriormente planteadas un factor determinante para la supervivencia de la pequeña o grande empresa es el factor innovador, el cual dota a la organización de la capacidad de su recurso humano de ser abiertos, flexibles y

creativos a la hora de enfrentar los cambios y dificultades. Las organizaciones exitosas actuales deben impulsar la innovación y dominar el arte del cambio, o serán candidatas a la extinción. La victoria será para aquellas que mantengan la flexibilidad, mejoren continuamente su calidad y se enfrenten a sus competidores en el mercado con una corriente continua de productos y servicios innovadores (Stephen & Timothy, 2009).

En el dinámico mundo actual de competencia global, si las organizaciones quieren competir con éxito deben innovar continuamente nuevos productos y servicios. Sabemos que la innovación es la característica clave de los proyectos emprendedores. De hecho, se podría decir que la innovación es lo que hace que los proyectos sean emprendedores; esta visión implica que las empresas deben de capacitar a sus colaboradores para poder competir con su competencia.

La organización innovadora se caracteriza por su capacidad para canalizar sus impulsos creativos hasta convertirlos en resultados concretos y útiles. Cuando los gerentes hablan de cambiar una organización para hacerla más creativa, normalmente quieren decir que desean estimular las innovaciones (Stephen, & Timothy, 2009).

Esta innovación que se menciona debe ir acompañada de un compromiso serio de la dirección ya que se deberán de destinar recursos importantes para llevar a cabo una estrategia de este tipo, sin embargo, el costo sería mayor si no se tomaran estas decisiones a tiempo cuando ya no se puede hacer frente a los retos del mercado. Se deben de tener entonces estrategias que fomenten la creatividad y la innovación y que preparen de manera adecuada a la empresa a superar los obstáculos de su ambiente, así también las grandes empresas deberán de ser más flexibles y sensibles a los cambios que se están dando, situación que las pequeñas empresas pueden afrontar de mejor manera. Las estructuras orgánicas influyen positivamente en las innovaciones porque cuentan con menos especialización laboral y menos reglas, y son estructuras más bien descentralizadas que mecanicistas. Facilitan la flexibilidad, la adaptación, y la fertilización cruzada que hace que resulte más fácil adoptar las innovaciones.

Los procesos de innovación requieren de un compromiso de toda la organización, una decisión por estar mejor preparados y una firme determinación a superar con creatividad la adversidad, para esto deben crearse las condiciones adecuadas donde puedan crearse espacio de innovación donde la libertad y las ideas nuevas puedan desarrollarse. Crear confianza y un clima para la innovación.

La gente debe sentir seguridad respecto de lo que hace. Debe existir una cultura que aproveche los errores, que no los oculte por temor a las represalias, que comprenda que el error es también una oportunidad. Esto implica generar un ambiente que propicie la participación. Todos deben sentir gusto al crear una solución a los problemas y al mejorar el producto (Hernández, 2006).

El impacto que se tienen actualmente dentro de las empresas, en tomar a la cultura organizacional como un elemento clave dentro de los procesos de innovación estratégica, buscando el encaminar los esfuerzos de la gente hacia el logro de los objetivos que tiene la empresa, es muy considerable en el lograr estructurar un plan que lleve al éxito a la organización. Hay pues, buenas razones para preocuparse que la filosofía y misión de la visión del negocio sea lo suficientemente explícita para alinear un diseño de la organización que ofrezca las máximas garantías de una buena contribución de la cultura y a los procesos de innovación de la empresa.

Si la cultura de una organización no se encuentra alineada con la estrategia y no la soporta no tendremos colaboradores preparados para afrontar los retos diarios, lo anterior refleja una importancia en todo proceso que pretenda crecer en su economía y en su nivel de calidad, sin embargo se ha observado que en las empresas de la región de San Juan Bautista Tuxtepec existe muy poco conocimiento de estas características y sobre todo de la de innovación, ya que se observa muy poca evolución de los comercios existentes y desgraciadamente ha habido cierre de algunos de ellos por no saber definir adecuadamente en la aplicación dichos conceptos, por lo que los investigadores de este trabajo, visualizan como un factor predominante e importante en todas ellas, dos conceptos relacionados que son la resiliencia Anómica y la Anomia Asiliente, las cuales se estudia a continuación.

Resiliencia Anómica y Anomia Asiliente

Para empezar con este debate hermenéutico, debemos visualizar a las organizaciones humanas desde un enfoque complejo, en el cual se observa, como los sistemas que en un momento se consideraban como lineales; hoy en día se presentan como sistemas no lineales, ya que presentan diferentes factores o variables que disrumen los procesos mismos.

En este sentido, las organizaciones humanas deberán tener como características principales ser adaptativas e innovadoras para poder afrontar los problemas que se presenten en el orden de inestabilidad en sus procesos, provocados muchas veces por factores internos, pero esencialmente por factores externos, mismos que ya se presentaron al inicio de esta investigación.

Asimismo, las organizaciones humanas son caóticas, es decir según Quintero y Bracho:

Las organizaciones se encuentran inmersas en un acoplamiento entre dos fuerzas, la primera de éstas dirige la organización hacia la estabilidad y el orden como es el caso de las fuerzas de la planificación, de la estructuración y el control, mientras que la segunda dirige a ésta a la inestabilidad y el desorden, como las fuerzas de innovación, de iniciativa y de experimentación. De tal forma las organizaciones no consiguen su mejor desenvolvimiento ni en el orden rígido ni en la aleatoriedad derivada del azar, sino en el borde del caos (2009, pág. 45).

Ante estas circunstancias las organizaciones humanas provocan un desajuste en los individuos que las componen y por consiguiente la necesidad de un reajuste que los conduzca a prepararse de un modo que le permita adaptarse a esta era de cambios en marcadas por un mundo globalizado. En este sentido, la globalización según Friedman citado por Piñeiro y Romero la define como: “el resultado de la democratización de la financiación, la tecnología y la información” (2011, pág. 4).

Este fenómeno denominado globalización, a obligado desde hace algunos años a las empresas a adquirir la capacidad de tomar decisiones bajo una perspectiva global, lo cual al irse incrementando su economía, iban ganando influencia y sobre todo poder en las actividades relacionadas a los gobiernos, así como de otras

organizaciones, provocando un aumento en su exposición pero sobre todo en su vulnerabilidad; con lo anterior se quiere decir que cualquier persona dentro y fuera de la organización y en cualquier lugar del mundo condicionaría muy posiblemente los objetivos empresariales y, por ende, limitar los intereses de aquellos que aportan capital, obligando a las empresas a comportarse y a desarrollar su actividad bajo un clima de incertidumbre o de riesgo.

Lo dicho hasta aquí supone que el proceso de globalización fue aceptado desde hace algunos años como una fuente de oportunidades para el desarrollo y el crecimiento económico de muchas empresas, sin embargo, hoy en día la globalización ha sido criticada por ignorar los objetivos sociales y ambientales en favor de objetivos exclusivamente económicos que, en cualquier caso, no se distribuyen de forma equitativa entre las distintas regiones o sectores sociales.

El devenir entre la certidumbre y la incertidumbre de los procesos financieros y económicos hace que el proceso de motivación y/o de adaptación de los individuos que intervienen en las empresas sea complejo, percibiéndose por algunos como áreas de oportunidad mientras que otros consideren esto como una adversidad, siendo esta última, significativamente considerable en las empresas de la región de San Juan Bautista Tuxtepec.

Ante estos hechos, ha surgido como ya se indicó al inicio de artículo, la necesidad de explicar por qué los individuos reaccionan de forma diferente ante la adversidad, y una de las formas de explicación que se ha sugerido como base teórica de esta investigación es el concepto de resiliencia, la cual está definida según Werner y Smith como “la capacidad de una persona para sobreponerse a la adversidad en forma competente” (1982, pág. 25).

Lo anterior como el resultado de la interacción de los procesos internos del individuo con su medio, que le permiten poder incorporarse ante una adversidad y salir fortalecido de ella. Por lo tanto, sería un proceso activo de resistencia, autocorrección y crecimiento como respuesta a las crisis y desafíos de la vida.

También es importante agregar que la idea de resiliencia ha sido aplicada desde mucho tiempo atrás las áreas de ingeniería, específicamente en la Física, siendo uno de sus precursores, el científico Thomas Young, con respecto a la energía de

deformación que puede ser recuperada en los materiales después de haber desaparecido el esfuerzo que afectó su deformación.

Es a partir de 1970 donde el término resiliencia se aplicara al campo conductual humano, en este sentido Melillo y Suárez citado por Tañski, Báez y Clérici mencionan que el término fue adaptado a las Ciencias Sociales para caracterizar aquellas personas que, a pesar de nacer y vivir en situaciones de alto riesgo, se desarrollan psicológicamente sanos y exitosos (2010); es decir hacen frente a las dificultades mediante mecanismos que les permiten comportarse y desarrollarse en situaciones adversas.

Así mismo Groberg (1997) considero la resiliencia individual como la capacidad del ser humano para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas e inclusive, ser transformados por ellas. Por otra parte, Vanistendael, un reconocido investigador de esta área define la resiliencia como:

La capacidad de una persona o de un sistema social para desarrollarse y crecer en presencia de grandes dificultades. Esta capacidad se traduce en protección, resistencia, construcción y proyección en el tiempo, según este autor, la resiliencia se construye en un proceso continuo durante toda la vida, donde se crea una interacción entre la persona y su entorno social, por lo tanto, es variable y el individuo puede ir tejiendo su propia capacidad resiliente (2003, pág. 56).

Más recientemente, algunos investigadores de en esta década, han extendido la discusión sobre la conceptualización más adecuada a estos tiempos, argumentando que la manera de entender hoy en día el fenómeno de resiliencia es mediante la influencia de la cultura y el contexto en el cual se encuentra, no tan solo en la parte aplicativa, si no en la misma ciencia, abarcando áreas como la psicológica, la psicosocial, la social y la genética, entre otras. Adentrándonos más a fondo en estas áreas, las cuales serán de gran ayuda para esta investigación, analizaremos los que los teóricos interpretan como resiliencia.

Cabe mencionar que se referencia tan solo algunos de los autores que creemos importantes para esta investigación. En este sentido, la resiliencia desde el punto de vista psicológico la ubica en la persona desde el punto de vista de una actitud, la

cual le permite salir adelante ante la adversidad sin importar la complejidad de la situación, desarrollando fortalezas para resistir a la adversidad (Murray, 2003).

Desde el punto de vista psicosocial, la resiliencia es considerada como parte de un todo, donde se presenta la exposición de diferentes contextos ya sean psicológicas o ambientales o ambas. En este sentido, la resiliencia es tanto la capacidad individual para encaminarse en la dirección de los recursos sostenidos dirigidos a la salud, incluyendo las oportunidades para experimentar sentimientos de bienestar, como la condición de la familia, su comunidad y cultura para proveer estos recursos de salud y experiencias en formas culturalmente significativas (Liebenberg & Michel, 2009).

En el ámbito social se le considera que una persona no puede ser resiliente por sí sola, pues este nivel de resiliencia solo se construye a partir de la interacción con el entorno en este caso con el medio social, tanto la persona como el medio permiten interactuar y motivar positivamente para superar a la adversidad que se esté presentando (Cyrułnik, 1999).

Finalmente, desde el punto de vista genético, se le considera a la resiliencia como el resultado de influencias genéticas y ambientales, las cuales reaccionan en cadena, permitiendo influir en los efectos provocados por la adversidad, los cuales pueden existir durante mucho tiempo (Rutter, 1993).

Sin embargo, esta resiliencia se definía antes según Rutter (1987), como la capacidad de convertir la adversidad en oportunidad de reto, evitando estresores negativos; contribuye a desarrollar la habilidad para tratar efectivamente al estrés y a la crisis. Vuelve a la persona resistente y adaptativa al cambio.

En este sentido, el Dr. Flores en su libro la resiliencia nómica, analiza de manera hermenéuticamente distintos tipos de conceptos relacionados con este tema para finalmente dar un acercamiento de este con un nuevo concepto redefinido al que llama Resiliencia Nómica y su contraparte la Anomia Asiliente.

De lo anterior Flores define la Resiliencia Nómica como:

Es la capacidad potencial que tiene un individuo para afrontar la adversidad y salir fortalecido de ella. Las características suficientes para que a una persona se le pueda llamar resiliente nómico serían: autoestima, autonomía, afrontamiento, conciencia, esperanza, responsabilidad, sociabilidad y tolerancia a la frustración (2013, pág. 7).

Así mismo la Anomia Asiliente:

Es una actitud enferma del individuo, una conducta desviada de la norma, que se caracteriza principalmente por transformar la visión real de sí mismo, por una visión errónea que demuestra la incompetencia del individuo y del grupo social para resolver problemas, para alcanzar optimismo y un alto estándar de vida, haciendo que se obtengan resultados negativos ante la adversidad (2013, pág. 7).

A lo anterior, existen ciertas características de la resiliencia como los citados por Véliz (2014) en donde:

- Aplica acción frente a escenarios de adversidad.
- Todo ser humano puede expresar resiliencia.
- Se basa en la autoestima y la autoconfianza... y el amor.
- No es absoluta ni estable, es episódica, hay que cultivarla.
- Se forja en la interacción con el entorno, con el otro, con los otros.
- Se puede experimentar individual y grupalmente.
- No tiene relación con la condición económica.
- Desafía las fortalezas, certezas y potencialidades de los individuos.
- Planifica y precisa nuevos objetivos para la vida, aplica un rediseño.
- Transforma el dolor y la pérdida en un estado mayor de bienestar.
- Busca resignificar el concepto “crisis” o pérdida, o posibilidad, etc.

En la relación a estas características se encontró la contraparte de ellas que son representadas como ya se mencionó en apartados anteriores como Anomia Asiliente, entre ellas tenemos algunos:

- Competencia desleal
- Situación originada por la oferta de producto

- Pago de cuotas al crimen organizado.
- Desintegración grupal, que es resultado de malentendidos y desacuerdos entre los miembros.
- La desorganización se presenta porque no existe un plan de trabajo, las tareas de los miembros no están claras y falta una comunicación adecuada.
- El incumplimiento de pedidos es una situación crítica que pone a la empresa en una situación de desconfianza con sus clientes y proveedores, pues no se cumple con acuerdos en tiempo y forma.
- Finalmente, el mal manejo de dinero lleva a prácticas de opacidad, afectando la confianza y llevando al quebranto, e incluso, al cierre de la empresa.

Considerando lo anterior, como algunos factores que disrumpen el proceso innovador y crecimiento de la empresa, mismos que fueron de suma importancia para la consecución de esta investigación, las cuales se utilizaron como andamiaje de partida para poder determinar adecuadamente el efecto que se está generando en las empresas de la región de San Juan Bautista Tuxtepec.

MATERIALES Y MÉTODOS

El tipo de muestreo que se aplicó a esta investigación fue de tipo probabilístico mediante la estratificación de colonias de la ciudad de Tuxtepec, Oaxaca y la selección de la empresa fue mediante el muestreo aleatorio simple en cada estrato, ya que la variable de interés que en este caso era el nivel de anomia asiliente se comporta de diferente manera en cada estrato, para después combinar los resultados de manera global, en este sentido el tamaño de la muestra se obtuvo mediante la información que encontramos en los datos de INEGI (2014), determinando un universo de empresas en la región de San Juan Bautista Tuxtepec Oaxaca de 5375 unidades económicas.

A lo anterior, se le aplicó la fórmula para la determinación del tamaño de la muestra conociendo la población o universo.

$$n = \frac{Nz^2pq}{(N - 1)e^2 + z^2pq}$$

$$z = 95\% = \frac{0.95}{2} = 0.475 = \text{de tablas de area bajo la curva normal} = 1.9$$

$$n = \frac{(5375) * (1.9)^2(0.5 * 0.5)}{(5375 - 1) * (0.05)^2 + (1.9)^2(0.5 * 0.5)}$$

$n = 338.33$; Lo anterior representando una muestra de 338 empresas.

Aplicación del Test de Resiliencia

Una vez calculado el número de empresas, se procedió a aplicar el test de resiliencia a las personas que se encontraban en ese momento en la posición jerárquica más alta de la empresa y en la cual pasaba la responsabilidad de la toma de decisión de la misma, así como algunos trabajadores o personal administrativo que se nos fue permitido por cada una de las 338 empresas, obteniendo al final resultados por empresa.

En este sentido, este test midió las dimensiones internas de las unidades económicas entrevistadas, dichas dimensiones como aceptación de sí mismo y competencias personales, las cuales estuvieron contempladas en 25 afirmaciones, 8 referidas a aceptación a sí mismo y 17 a competencias personales, a continuación, se muestran dichas declaraciones:

1. Cuando hacemos planeaciones de proyectos o mejoras persistimos en ellos
2. Normalmente enfrentamos los problemas de la empresa de una u otra forma
3. Somos capaces como organización de depender de nosotros mismos
4. Mantener los intereses de la empresa es importantes para toda la organización
5. Podemos solos resolver las problemáticas que se presentan en la empresa
6. Nos sentimos orgullosos por haber alcanzado las metas en la empresa
7. Normalmente conseguimos las cosas necesarias para el funcionamiento de la organización sin mucha preocupación
8. Nos sentimos identificados con los objetivos de la empresa
9. Sentimos que podemos ocuparnos y ser multifuncional al mismo tiempo en actividades que favorezcan a la empresa
10. Somos decididos en las cosas que se hacen en la empresa
11. Normalmente se reflexiona el por qué suceden las cosas y como suceden dentro de la empresa
12. Hacemos las cosas con una adecuada planeación lo cual se ve reflejado en la empresa
13. Podemos superar momentos difíciles porque ya hemos pasado por dificultades anteriores dentro de la organización
14. Somos disciplinado en las cosas que se hacen dentro de la organización
15. Mantenemos el interés en las cosas que convienen a la empresa
16. Normalmente podemos encontrar motivaciones dentro de nuestro trabajo
17. Creer en nosotros nos hace superar momentos difíciles dentro de la organización.
18. En una emergencia, los trabajadores pueden contar con sus superiores.
19. Normalmente tratamos de mirar una situación desde distintos puntos de vista que favorezcan a la empresa
20. A veces nos obligamos a hacer cosas, aunque no estén dentro de nuestra función hacerlas para sacar adelante la empresa de una forma innovadora
21. La empresa me motiva a generar ideas que beneficien a la misma de manera creativa

22. No nos quedamos pensando en las cosas que están fuera de mi control

23. Cuando estamos en una situación difícil salimos adelante rápidamente

24. Tenemos energía suficiente para sacar adelante la empresa

25. Es normal que existan desacuerdos y problemas en la organización

Cabe mencionar que dicha prueba fue desarrollada y adaptada para este trabajo de investigación, tomando como base algunos ítems de pruebas validadas en otras pruebas, los cuales fueron investigados y analizados exhaustivamente para la definición del mismo.

En este sentido se utilizó para su contestación una escala Likert como se presenta en el cuadro 3.

Cuadro 3
ESCALA DE LIKERT

Totalmente en desacuerdo	1
Muy en desacuerdo	2
Un poco en desacuerdo	3
Neutral	4
Un poco de acuerdo	5
Muy de acuerdo	6
Totalmente de acuerdo	7

Fuente: Elaboración propia con base en una escala de Likert

En este sentido se considera una escala que relaciona el nivel de resiliencia que puede presentar el objeto de estudio, a lo anterior una vez aplicado el Test se sumaron los puntos y se dividió entre 25 y el resultado final para poder ubicar los resultados o contrastarlos con la siguiente escala.

- Baja = de 1 a 2.59 puntos
- Media = de 2.6 a 4.09 puntos
- Media Alta = de 4.7 a 5.59 puntos
- Alta = de 5.6 a 7 puntos

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En este apartado, se presenta el análisis por ítem de cada una de las respuestas obtenidas de las preguntas aplicadas en la prueba mediante el uso de softwares estadísticos como el SPSS Statistics 22 y Minitab 17. Cabe mencionar que esta prueba, se sometió a las pruebas Alfa de Cronbach teniendo un nivel de fiabilidad 0.989.

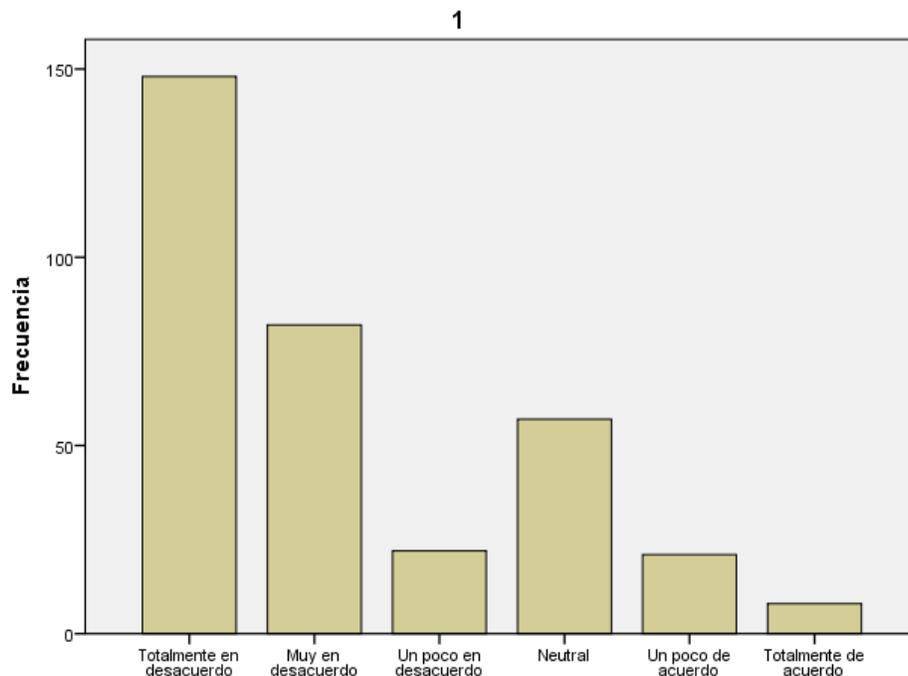
A continuación, se presenta el análisis de la prueba.

1.- Cuando hacemos planeaciones de proyectos o mejoras persistimos en ellos.

Cuadro 4
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	148	43,8	43,8	43,8
Muy en desacuerdo	82	24,3	24,3	68,0
Un poco en desacuerdo	22	6,5	6,5	74,6
Neutral	57	16,9	16,9	91,4
Un poco de acuerdo	21	6,2	6,2	97,6
Totalmente de acuerdo	8	2,4	2,4	100,0
Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 2
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



1

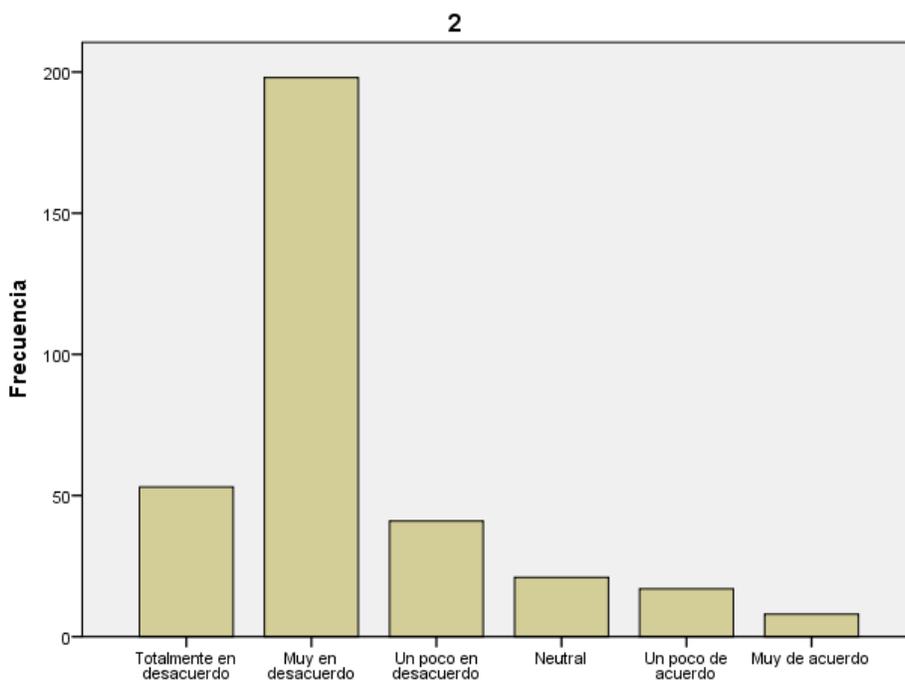
Análisis: En base al grafico anterior podemos ver que el 43.8% de las empresas encuestadas demuestran en su respuesta que la perseverancia en el logro de los planes planteados no es un hábito común, por lo que no persisten en culminar dichos proyectos.

2.- Normalmente enfrentamos los problemas de la empresa de una u otra forma.

Cuadro 5
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	53	15,7	15,7	15,7
Muy en desacuerdo	198	58,6	58,6	74,3
Un poco en desacuerdo	41	12,1	12,1	86,4
Neutral	21	6,2	6,2	92,6
Un poco de acuerdo	17	5,0	5,0	97,6
Muy de acuerdo	8	2,4	2,4	100,0
Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 3
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



2

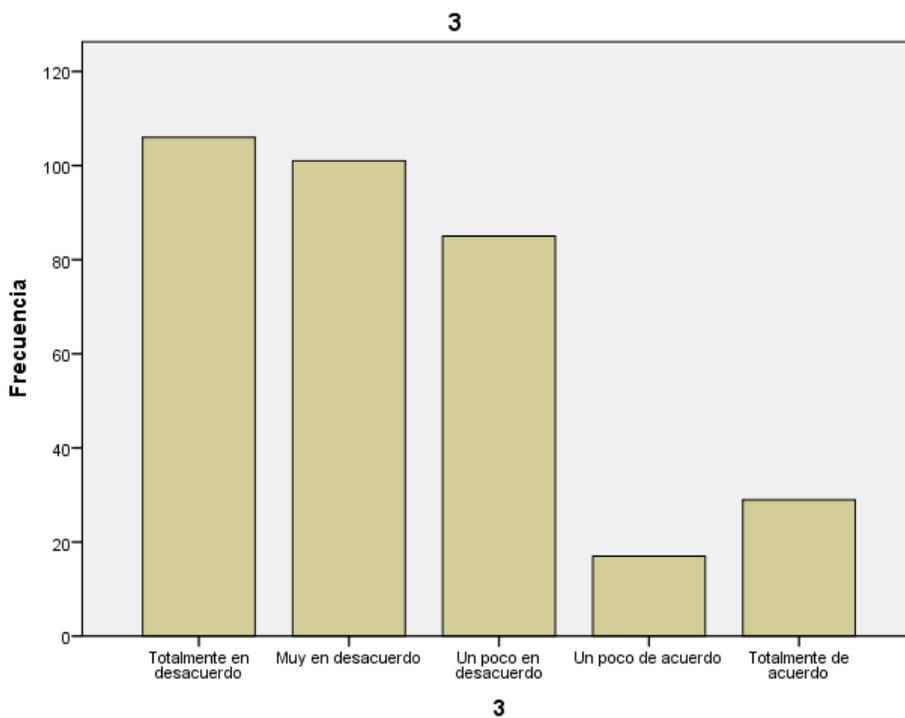
Análisis: Podemos considerar que el 58.6% de las empresas encuestadas no consideran el enfrentamiento de sus problemáticas de desde diferentes perspectivas, por lo que según sus respuestas se visualiza falta de trabajo colaborativo para afrontar dicha problemática.

3.- Somos capaces como organización de depender de nosotros mismos.

Cuadro 6
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	106	31,4	31,4	31,4
Muy en desacuerdo	101	29,9	29,9	61,2
Un poco en desacuerdo	85	25,1	25,1	86,4
Un poco de acuerdo	17	5,0	5,0	91,4
Totalmente de acuerdo	29	8,6	8,6	100,0
Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 4
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



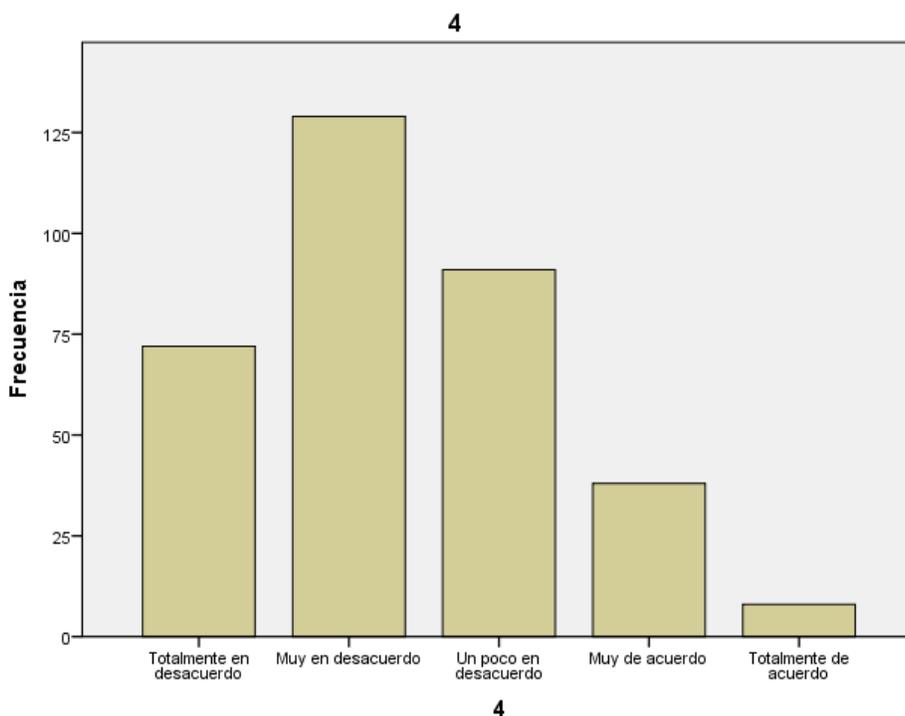
Análisis: El 86.4 % de las empresas encuestadas dependen de apoyos externos para la realización de sus planes y el 13.6% de empresas prefieren autogestionarse. Lo anterior refleja un nivel de falta de capacitación y planeación en la autogestión, generando inseguridad a la toma de decisión por parte de la organización al grado de tener que depender de empresas de consultoría en el mayor de los casos.

4.- Mantener los intereses de la empresa es importantes para toda la organización.

Cuadro 7
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	72	21,3	21,3	21,3
	Muy en desacuerdo	129	38,2	38,2	59,5
	Un poco en desacuerdo	91	26,9	26,9	86,4
	Muy de acuerdo	38	11,2	11,2	97,6
	Totalmente de acuerdo	8	2,4	2,4	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 5
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



Análisis: En este sentido aproximadamente 50 empresas encuestadas se encuentran identificados con los intereses de las empresas y de sus proyectos sin importar las condiciones que se estén presentando en el contexto de la organización.

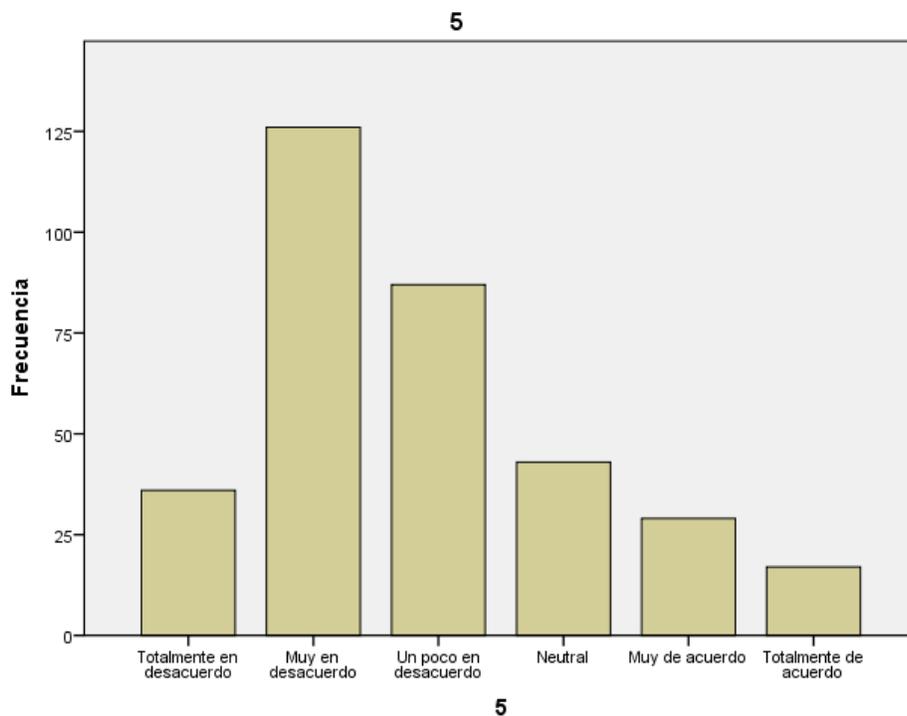
Lo anterior representa casi un 87 % de las unidades económicas que son influenciadas por las situaciones que se presentan, provocando desinterés para alcanzar las metas establecidas en cada compañía.

5.- Podemos solos resolver las problemáticas que se presentan en la empresa.

Cuadro 8
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	36	10,7	10,7	10,7
	Muy en desacuerdo	126	37,3	37,3	47,9
	Un poco en desacuerdo	87	25,7	25,7	73,7
	Neutral	43	12,7	12,7	86,4
	Muy de acuerdo	29	8,6	8,6	95,0
	Totalmente de acuerdo	17	5,0	5,0	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 6
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



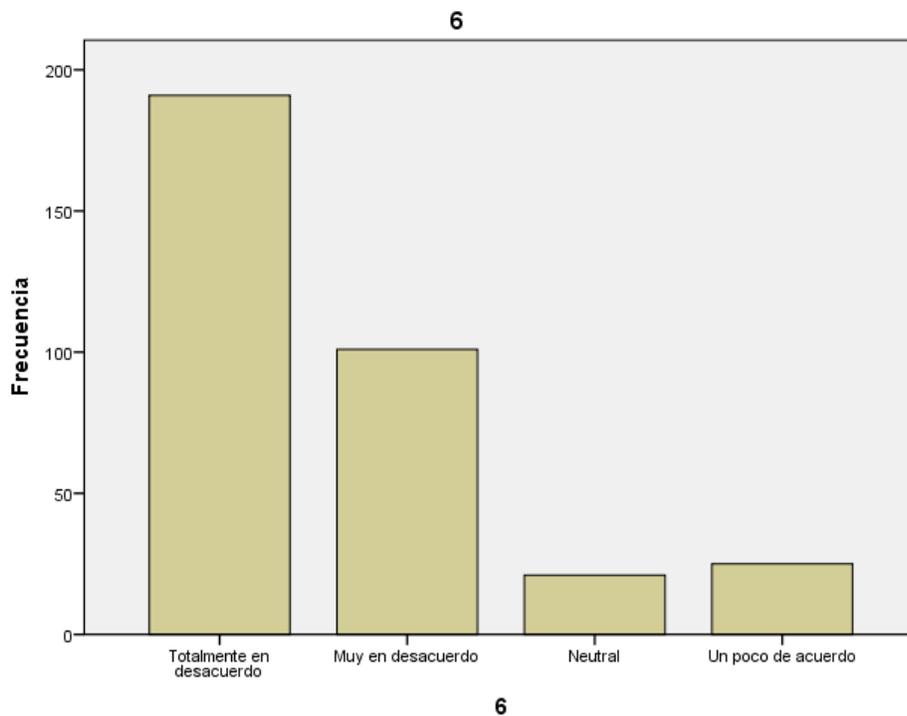
Análisis: De las empresas encuestadas casi el 87 % presentan dificultades al no contar con asistencia y acompañamiento en sus actividades diarias, generando la necesidad de a acompañamiento durante la realización de su trabajo; lo que origina un grado de incertidumbre en la toma de decisión y rasgos de dependencia clarificando más aun la pregunta 3 mencionada en este apartado.

6.- Nos sentimos orgullosos por haber alcanzado las metas en la empresa.

Cuadro 9
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	191	56,5	56,5	56,5
	Muy en desacuerdo	101	29,9	29,9	86,4
	Neutral	21	6,2	6,2	92,6
	Un poco de acuerdo	25	7,4	7,4	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 7
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



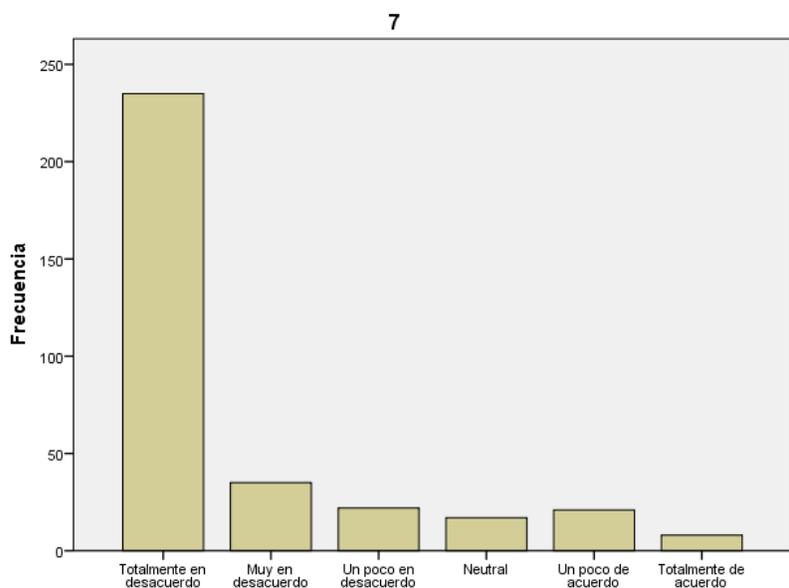
Análisis: El 86.4% de las empresas no se consideran satisfechos por los logros alcanzados por parte de su empresa, debido y expresado en el momento de la aplicación de la prueba, mencionado que sienten que pueden dar más como organización, pero ante los problemas que se han presentado en los últimos meses puede considerarse adecuado.

7.- Normalmente conseguimos las cosas necesarias para el funcionamiento de la organización sin mucha preocupación.

Cuadro 10
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	235	69,5	69,5	69,5
	Muy en desacuerdo	35	10,4	10,4	79,9
	Un poco en desacuerdo	22	6,5	6,5	86,4
	Neutral	17	5,0	5,0	91,4
	Un poco de acuerdo	21	6,2	6,2	97,6
	Totalmente de acuerdo	8	2,4	2,4	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 8
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



7

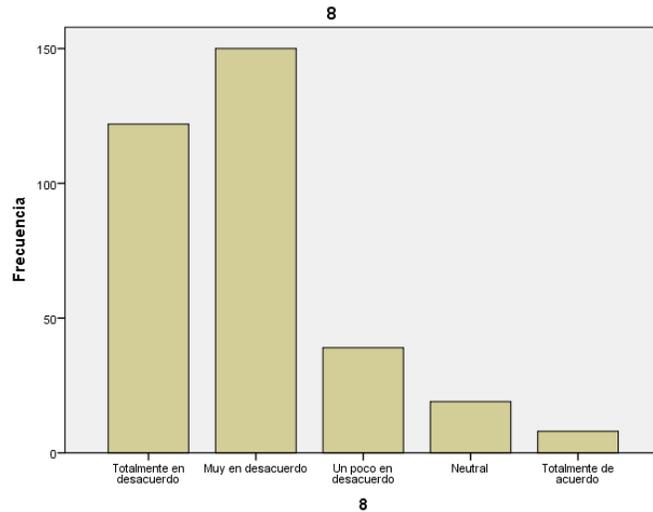
Análisis: el 87 % de las empresas considera haber alcanzado partes de sus metas de una manera que le generaron situaciones de estrés por lo que se encuentran preocupados por los meses que vienen en el cual la exigencia será mayor.

8.- Nos sentimos identificados con los objetivos de la empresa.

Cuadro 11
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	122	36,1	36,1	36,1
	Muy en desacuerdo	150	44,4	44,4	80,5
	Un poco en desacuerdo	39	11,5	11,5	92,0
	Neutral	19	5,6	5,6	97,6
	Totalmente de acuerdo	8	2,4	2,4	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 9
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



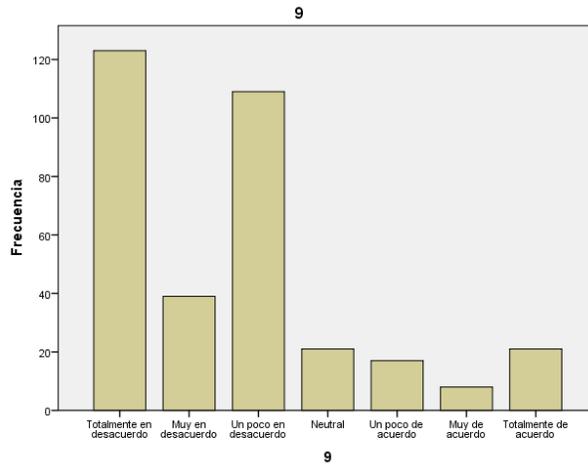
Análisis: El 7 % de las empresas encuestadas presenta un alto grado de autoestima lo cual es un factor determinante en el ambiente laboral, sin embargo, casi el 97 % no lo tienen debido a ambiente y cultura laboral que ha prevalecido en estos últimos meses y quizá años, lo anterior comentado en la aplicación del test, viéndose reflejado en el incumplimiento de las metas o el grado de constancia para lograr los intereses de la empresa.

9.- Sentimos que podemos ocuparnos y ser multifuncional al mismo tiempo en actividades que favorezcan a la empresa.

Cuadro 12
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	123	36,4	36,4	36,4
Muy en desacuerdo	39	11,5	11,5	47,9
Un poco en desacuerdo	109	32,2	32,2	80,2
Neutral	21	6,2	6,2	86,4
Un poco de acuerdo	17	5,0	5,0	91,4
Muy de acuerdo	8	2,4	2,4	93,8
Totalmente de acuerdo	21	6,2	6,2	100,0
Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 10
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



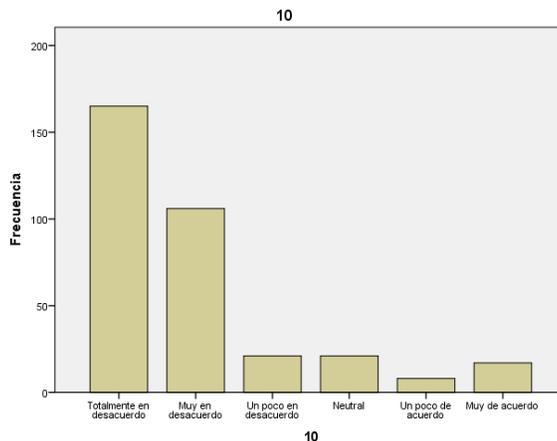
Análisis: Casi el 70 % de las empresas analizadas no presenta una capacidad de poder manejar diferentes problemáticas de su organización al mismo tiempo que presentan falta de capacitación para diferentes actividades, dependiendo de organizaciones externas o comúnmente llamadas de consultoría u outsourcing.

10.- Somos decididos en las cosas que se hacen en la empresa

Cuadro 13
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	165	48,8	48,8	48,8
	Muy en desacuerdo	106	31,4	31,4	80,2
	Un poco en desacuerdo	21	6,2	6,2	86,4
	Neutral	21	6,2	6,2	92,6
	Un poco de acuerdo	8	2,4	2,4	95,0
	Muy de acuerdo	17	5,0	5,0	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 11
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



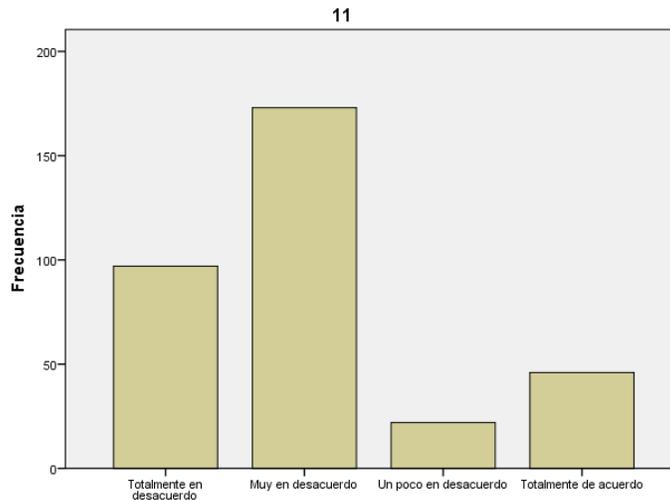
Análisis: En este rubro tan solo el 19.8 % de las empresas tienen la capacidad de poder tomar decisiones acordes a los objetivos de su empresa, visualizando un gran problema con el reto de las empresas que como lo indican no se sienten con las bases o certidumbre adecuada para tomar decisiones que impactaran sustancialmente a la organización

11.- Normalmente se reflexiona el por qué suceden las cosas y como suceden dentro de la empresa.

Cuadro 14
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	97	28,7	28,7	28,7
	Muy en desacuerdo	173	51,2	51,2	79,9
	Un poco en desacuerdo	22	6,5	6,5	86,4
	Totalmente de acuerdo	46	13,6	13,6	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 12
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



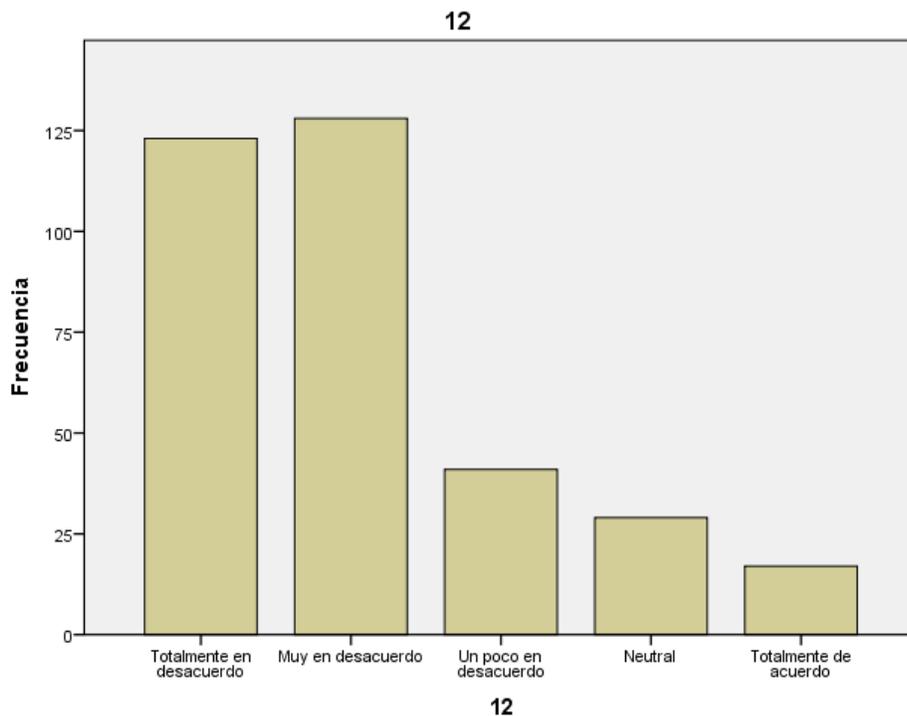
Análisis: Casi el 80 % de las empresas encuestadas se considera con bajo nivel de reflexión sobre los acontecimientos que afectan en su empresa. Lo anterior expresa una mala aplicación de conceptos básicos de administración y de mejora continua por lo que afectara indiscutiblemente el nivel de afrontamiento de la situación problema.

12.- Hacemos las cosas con una adecuada planeación lo cual se ve reflejado en la empresa.

Cuadro 15
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	123	36,4	36,4	36,4
	Muy en desacuerdo	128	37,9	37,9	74,3
	Un poco en desacuerdo	41	12,1	12,1	86,4
	Neutral	29	8,6	8,6	95,0
	Totalmente de acuerdo	17	5,0	5,0	100,0
Total		338	100,0	100,0	

Gráfica 13
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



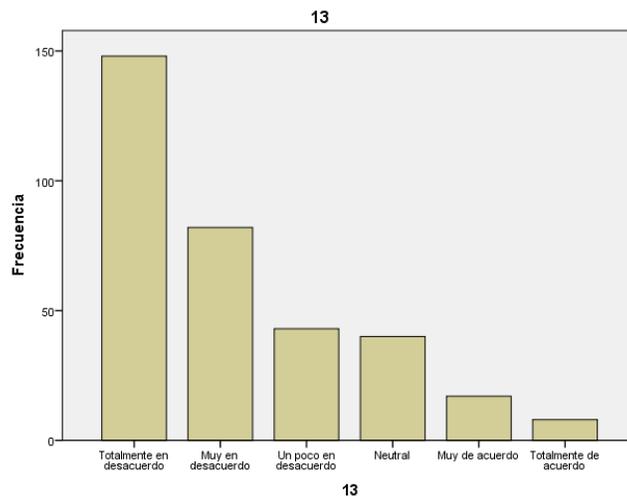
Análisis: El 74.3 % de las empresas carece de procesos de planeación mientras que el resto considera importante avanzar cada día. Lo anterior genera un ambiente labora inadecuado y con un nivel de incertidumbre alta sobre la consecución de objetivos y metas establecidas.

13. Podemos superar momentos difíciles porque ya hemos pasado por dificultades anteriores dentro de la organización.

Cuadro 16
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	148	43,8	43,8	43,8
	Muy en desacuerdo	82	24,3	24,3	68,0
	Un poco en desacuerdo	43	12,7	12,7	80,8
	Neutral	40	11,8	11,8	92,6
	Muy de acuerdo	17	5,0	5,0	97,6
	Totalmente de acuerdo	8	2,4	2,4	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 14
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



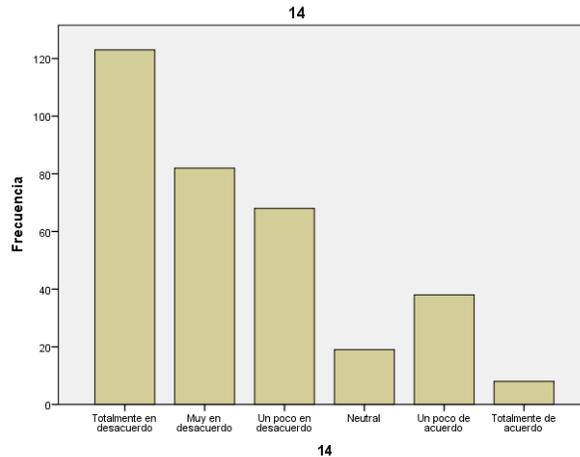
Análisis: Casi el 70 % de las empresas presenta aspectos de baja confianza en poder afrontar la adversidad, características indiscutibles de una Anomia Asiliente, sin embargo el 30 % restante parece tener condiciones de fortaleza ante estas situaciones.

14.- Somos disciplinados en las cosas que se hacen dentro de la organización.

Cuadro 17
Tabla de Frecuencia de la declaración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	123	36,4	36,4	36,4
	Muy en desacuerdo	82	24,3	24,3	60,7
	Un poco en desacuerdo	68	20,1	20,1	80,8
	Neutral	19	5,6	5,6	86,4
	Un poco de acuerdo	38	11,2	11,2	97,6
	Totalmente de acuerdo	8	2,4	2,4	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 15
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



Análisis: El 80 % de las empresas no son o presentan condiciones de disciplina en relación con sus actividades internas.

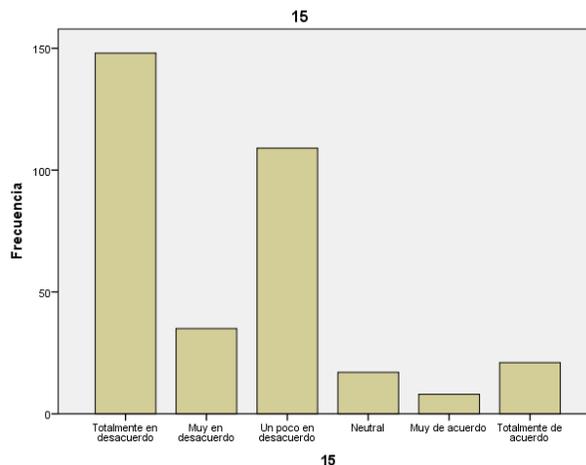
Lo anterior generara inconsistencia en la consecución de sus objetivos, generando adversidades para el afrontamiento de problemas en el momento que se presenten.

15.- Mantenemos el interés en las cosas que convienen a la empresa.

Cuadro 18
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	148	43,8	43,8	43,8
	Muy en desacuerdo	35	10,4	10,4	54,1
	Un poco en desacuerdo	109	32,2	32,2	86,4
	Neutral	17	5,0	5,0	91,4
	Muy de acuerdo	8	2,4	2,4	93,8
	Totalmente de acuerdo	21	6,2	6,2	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 16
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



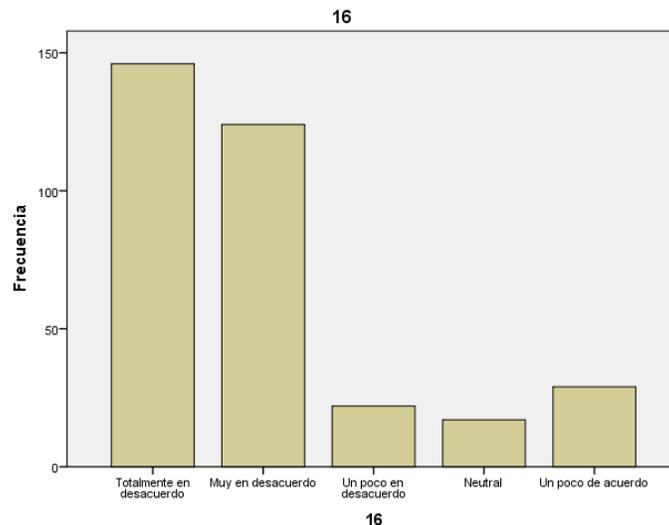
Análisis: De las empresas analizadas el 10 % mantiene un interés en los objetivos que se trazan. Sin embargo, el 90 % de las empresas no lo hacen; lo anterior es sumamente grave para el mantenimiento y vida de la empresa. Al realizar la prueba, se pudo platicar con los jefes de producción y algunos directivos mencionando que dichos objetivos se han ido modificando en función de las problemáticas que se van presentando.

16.- Normalmente podemos encontrar motivaciones dentro de nuestro trabajo.

Cuadro 19
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	146	43,2	43,2	43,2
Muy en desacuerdo	124	36,7	36,7	79,9
Un poco en desacuerdo	22	6,5	6,5	86,4
Neutral	17	5,0	5,0	91,4
Un poco de acuerdo	29	8,6	8,6	100,0
Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 17
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



Análisis: Casi el 13 % de las empresas considera muy importante el mantener una actitud positiva, así como un ambiente motivado dentro de su organización.

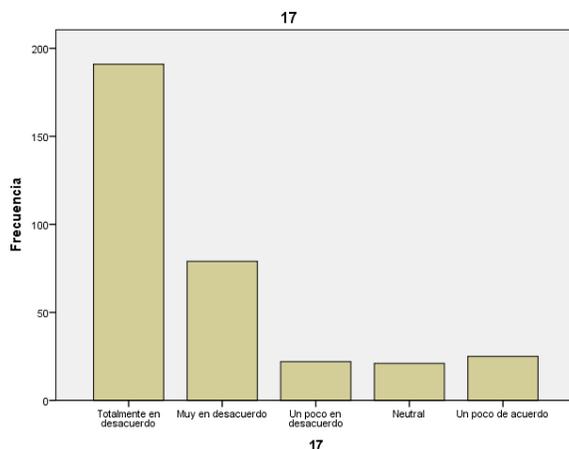
Sin embargo, el 87 % no ven algún factor motivador que coadyuve a una cultura laboral adecuada, ya que los distintos problemas que se presentan ocasionan situaciones de estrés y conflictos que reducen ese nivel de motivación que pudiera presentarse.

17.- Creer en nosotros nos hace superar momentos difíciles dentro de la organización.

Cuadro 20
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	191	56,5	56,5	56,5
	Muy en desacuerdo	79	23,4	23,4	79,9
	Un poco en desacuerdo	22	6,5	6,5	86,4
	Neutral	21	6,2	6,2	92,6
	Un poco de acuerdo	25	7,4	7,4	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 18
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



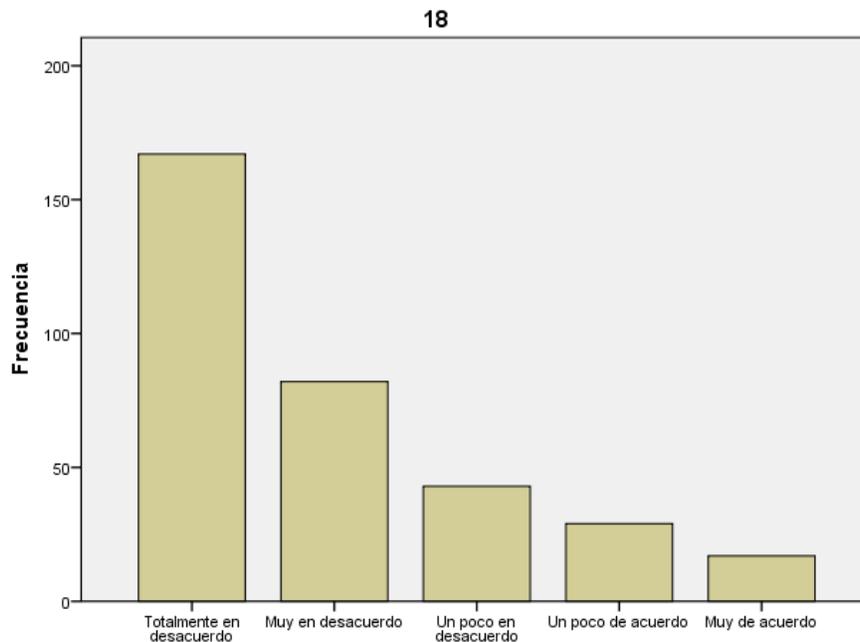
Análisis: El 80 % de las empresas analizadas presenta una condición de desconfianza en sus capacidades y optimismo ante las circunstancias que se presentan ante diversas restricciones o limitaciones que el mismo contexto empresarial o situación de la demanda les va proporcionando.

18.- En una emergencia, los trabajadores pueden contar con sus superiores.

Cuadro 21
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	167	49,4	49,4	49,4
	Muy en desacuerdo	82	24,3	24,3	73,7
	Un poco en desacuerdo	43	12,7	12,7	86,4
	Un poco de acuerdo	29	8,6	8,6	95,0
	Muy de acuerdo	17	5,0	5,0	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 19
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



18

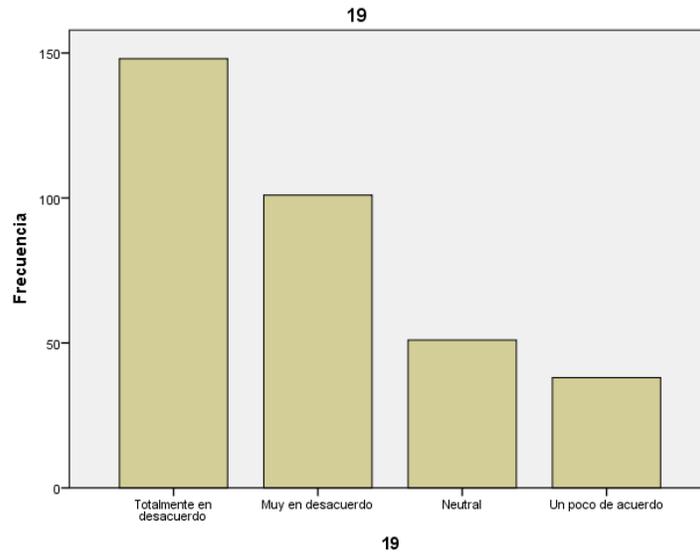
Análisis: De las empresas analizadas el 87 % se muestran inconformes con el apoyo que pudiera existir por parte de la administración, sin embargo, al entrevistar a los directivos que nos permitieron conversar con ellos mencionaron lo contrario; lo anterior refleja un conflicto de perspectivas que pudieran estar ocasionando una desconfianza laboral importante y que se ve reflejada a lo largo de este test de resiliencia.

19.- Normalmente tratamos de mirar una situación desde distintos puntos de vista que favorezcan a la empresa

Cuadro 22
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	148	43,8	43,8	43,8
Muy en desacuerdo	101	29,9	29,9	73,7
Neutral	51	15,1	15,1	88,8
Un poco de acuerdo	38	11,2	11,2	100,0
Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 20
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



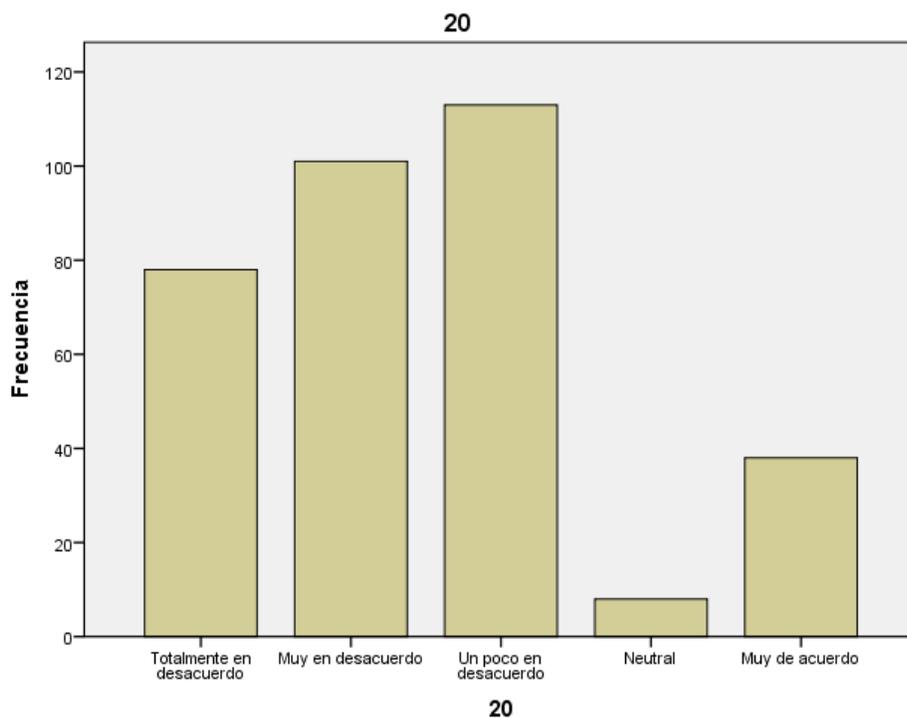
Análisis: El 74 % de la empresa analizadas muestran una visión única ante las diversas situaciones que pudiesen afectar las condiciones de la empresa. El problema de una visión diversificada del fenómeno de estudio se ve presente en este caso, lo cual ocasiona que se tengan problemas para el afrontamiento de la adversidad, característica de la Anomia Asiliente.

20.- A veces nos obligamos a hacer cosas, aunque no estén dentro de nuestra función hacerlas para sacar adelante la empresa de una forma innovadora

Cuadro 23
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	78	23,1	23,1	23,1
Muy en desacuerdo	101	29,9	29,9	53,0
Un poco en desacuerdo	113	33,4	33,4	86,4
Neutral	8	2,4	2,4	88,8
Muy de acuerdo	38	11,2	11,2	100,0
Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 21
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



Análisis: El 12.6 % de las empresas analizadas muestran voluntad de mejorar o innovar sus procesos en función de las tendencias sin importar sus intereses personales.

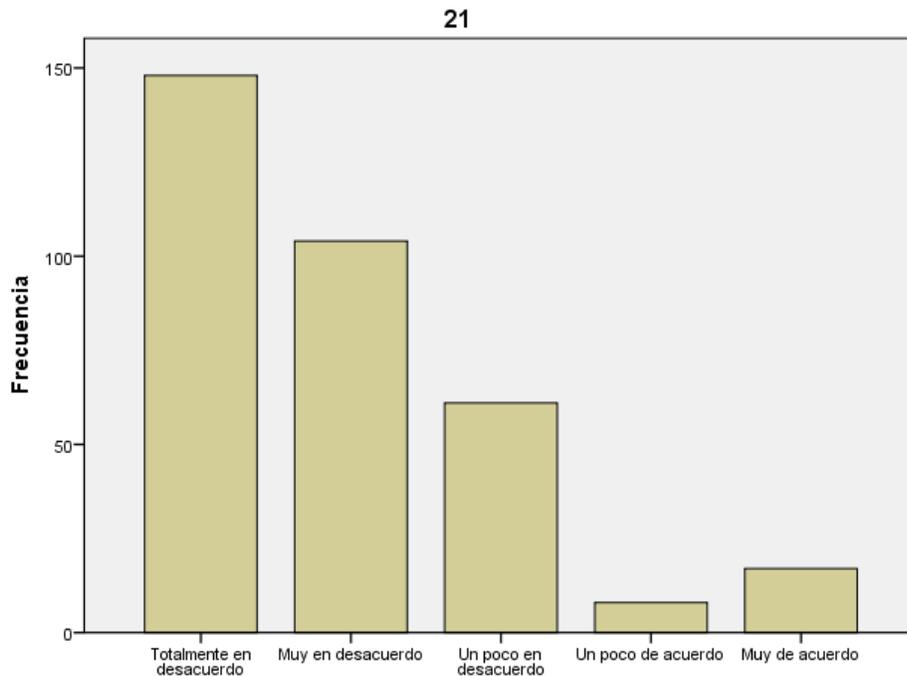
Sin embargo, el restante no presenta alguna capacidad de innovar y de afrontar adecuadamente la situación problema.

21.- La empresa me motiva a generar ideas que beneficien a la misma de manera creativa

Cuadro 24
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	148	43,8	43,8	43,8
	Muy en desacuerdo	104	30,8	30,8	74,6
	Un poco en desacuerdo	61	18,0	18,0	92,6
	Un poco de acuerdo	8	2,4	2,4	95,0
	Muy de acuerdo	17	5,0	5,0	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 22
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



21

Análisis: En estas empresas analizadas, el 93% indican que no les motiva la empresa para coadyuvar a generar ideas creativas.

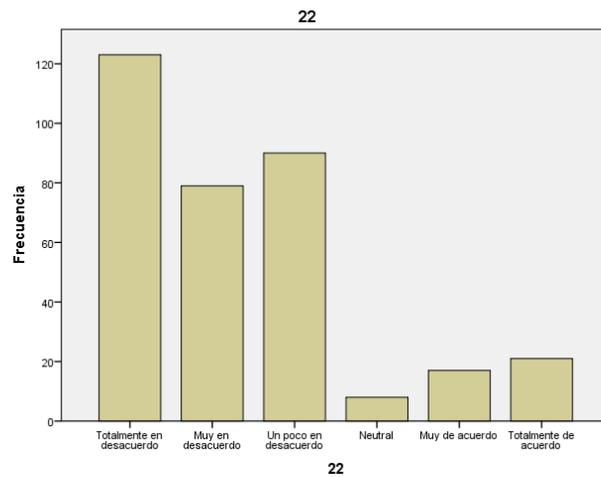
Lo anterior al platicar con algunos empleados, se comentó que la empresa por las situaciones ha pasado en los últimos meses, se ha perdido la confianza y la relación laboral que existía anteriormente generando incertidumbre de lo que se llega a decidir, incluso de su permanecía en la organización.

22.- No nos quedamos pensando en las cosas que están fuera de mi control

Cuadro 25
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	123	36,4	36,4	36,4
	Muy en desacuerdo	79	23,4	23,4	59,8
	Un poco en desacuerdo	90	26,6	26,6	86,4
	Neutral	8	2,4	2,4	88,8
	Muy de acuerdo	17	5,0	5,0	93,8
	Totalmente de acuerdo	21	6,2	6,2	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 23
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



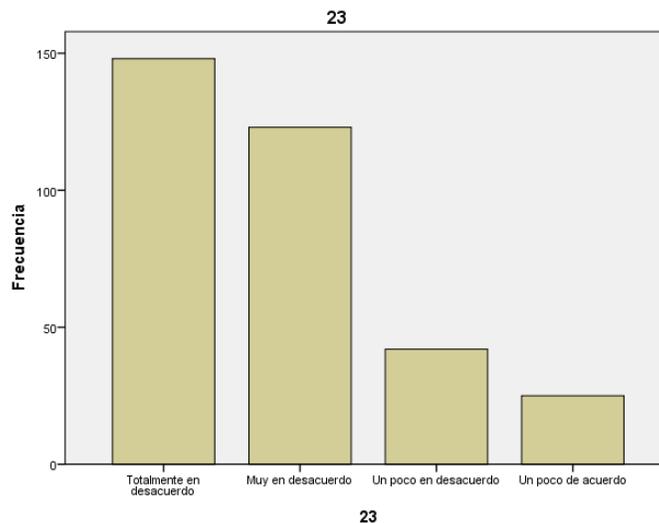
Análisis: El 86.4% de las empresas analizadas presentan se detienen ante las situaciones que están fuera de su alcance.

23.- Cuando estamos en una situación difícil salimos adelante rápidamente

Cuadro 26
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	148	43,8	43,8	43,8
	Muy en desacuerdo	123	36,4	36,4	80,2
	Un poco en desacuerdo	42	12,4	12,4	92,6
	Un poco de acuerdo	25	7,4	7,4	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 24
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



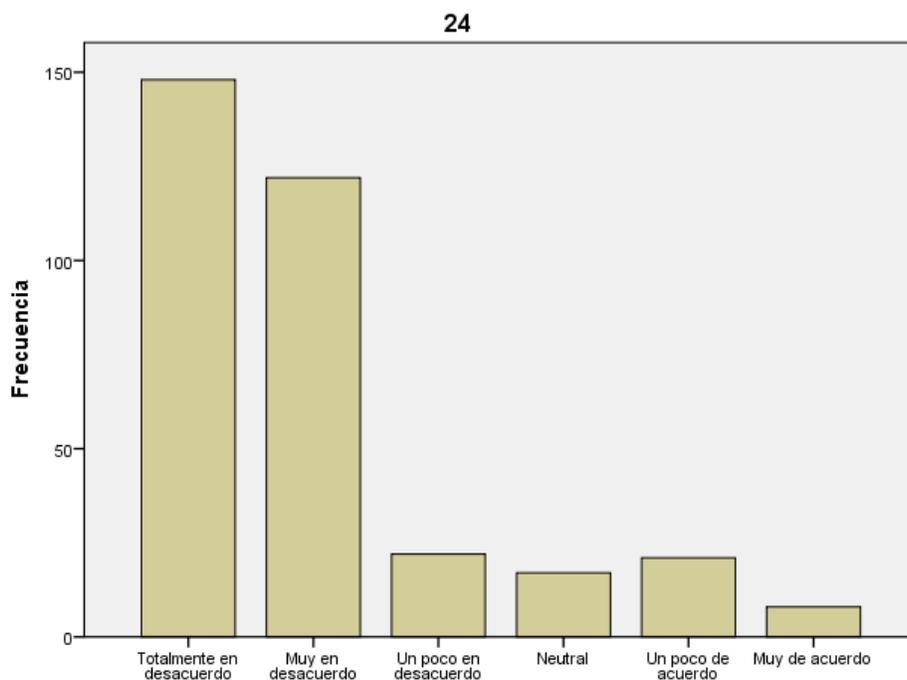
Análisis: Como se puede observar casi el 93 % de las empresas analizadas presentan una capacidad de afrontamiento de adversidades lenta; lo anterior provocando niveles de respuesta no adecuada como se pudo percibir en la entrevista, siendo esta una situación imperdonable en una organización.

24.- Tenemos energía suficiente para sacar adelante la empresa

Cuadro 27
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	148	43,8	43,8	43,8
	Muy en desacuerdo	122	36,1	36,1	79,9
	Un poco en desacuerdo	22	6,5	6,5	86,4
	Neutral	17	5,0	5,0	91,4
	Un poco de acuerdo	21	6,2	6,2	97,6
	Muy de acuerdo	8	2,4	2,4	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 25
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



24

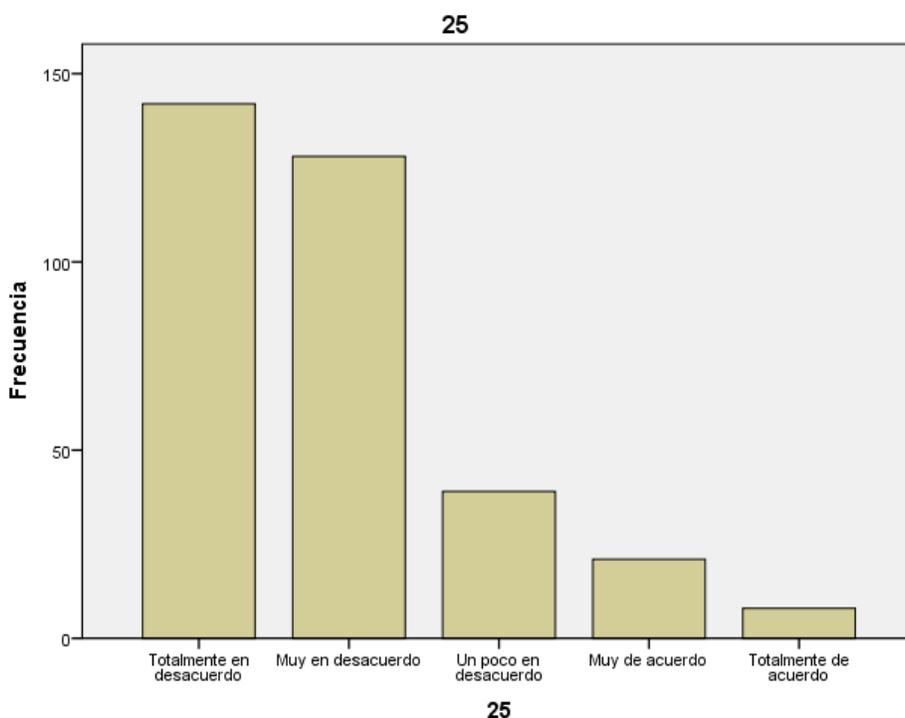
Análisis: El 87 % de las empresas analizadas presenta un desgaste en su motivación, deseo de superación lo que va mermando esa energía para salir adelante ante las diversas actividades que se van presentando entorno al giro de la empresa.

25. Es normal que no existan desacuerdos y problemas en la organización

Cuadro 27
TABLA DE FRECUENCIA DE LA DECLARACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	142	42,0	42,0	42,0
	Muy en desacuerdo	128	37,9	37,9	79,9
	Un poco en desacuerdo	39	11,5	11,5	91,4
	Muy de acuerdo	21	6,2	6,2	97,6
	Totalmente de acuerdo	8	2,4	2,4	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Gráfica 26
GRÁFICA DE BARRAS DE LA DECLARACIÓN



Análisis: El 79.9% de las empresas analizadas presentan percepción ante la situación que se van presentando en el entorno empresarial, pero según lo observado en las entrevistas realizadas esta percepción está generando un nivel de cotidianidad o expresado en otras palabras, una percepción de resignación ante la situación prevaleciente, ocasionando pérdida de afrontamiento y de mejora en el nivel resiliente.

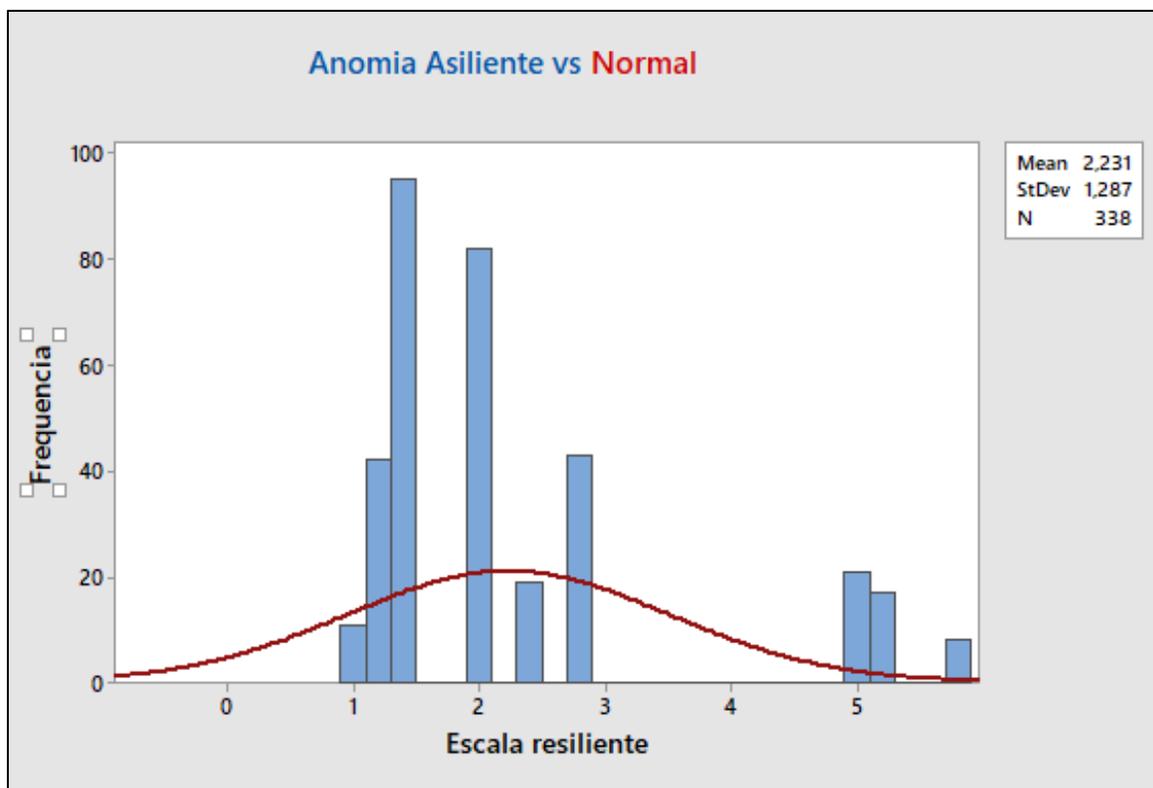
Con la información anterior presentada, se procedió a calcular el rango de Resiliencia Nómica, por lo que se tuvo que efectuar la suma de cada ítems del test por cada empresa encuestada y entrevistada, generando una base de datos en la

que mediante el uso de la aplicación de la media y de la desviación estándar de los datos obtenidos, se pudo comparar el valor de este con los estándares de Baja = de 1 a 2.59 puntos; Media = de 2.6 a 4.09 puntos; Media Alta = de 4.7 a 5.59 puntos; Alta = de 5.6 a 7 puntos, de esta forma se pudo sacar un estimado generalizado del nivel de resiliencia anómica que prevalece en estas unidades económicas, dicha comparativa proporciono los siguientes resultados:

Valor de la media es de $\bar{X} = 2.23$ con una desviación estándar de $S = 1.29$, por lo que según la escala proporcionada para este análisis, se ubica la media en el rango de 1 a 2.59 lo que expresa un nivel de resiliencia Baja, con la aportación de la desviación estándar se ubicaría a lo mucho en el rango de 2.6 a 4.09 por lo que estaríamos en una resiliencia de nivel Medio, lo anterior otorgándonos evidencia significativa para poder predecir la existencia de una posible **Anomia Asiliente** en estas empresas, observe la gráfica 27 en donde se aprecia el nivel alcanzado de la resiliencia en la cual es mínima.

Gráfica 27

GRÁFICA DEL NIVEL DE ANOMIA ASILIENTE



Fuente: Elaboración propia con base en información recolectada.

Si recordamos al inicio de este trabajo de investigación se establecieron las hipótesis de trabajo que indicaban lo siguiente:

- H_0 : Al analizar el nivel de anomia asiliente, se podrá determinar la incidencia que existe como disruptor de la innovación en los procesos empresariales en Tuxtepec, Oaxaca.
- H_1 : Al analizar el nivel de anomia asiliente, no se podrá determinar la incidencia que existe como disruptor de la innovación en los procesos empresariales en Tuxtepec, Oaxaca.
- H_a : El nivel de resiliencia anómica que se tenga en la empresa incide en gran medida en el mejoramiento de sus procesos empresariales de manera innovadora en Tuxtepec, Oaxaca.

Para poder validar estadísticamente las afirmaciones anteriores, se utilizará los análisis mostrados anteriormente, así como del coeficiente de Correlación de Pearson para aceptar el hecho de que a medida que se presenta un nivel de anomia asiliente, aumentará el nivel de incidencia disruptiva en los procesos innovadores empresariales, mismas que provocará una disminución en el número de acciones innovadoras en la empresa.

Para realizar de manera rápida y eficiente este análisis, se recurrió al software estadístico Minitab 17., cabe mencionar que se utilizó la información de los promedios de anomia asiliente y los promedios de los últimos cinco años con respecto al número de acciones innovadoras ejercidas por cada una de las empresas implantadas por año que se nos proporcionó en el momento de la visita a las empresas.

El objetivo de este análisis como ya se sabe, es cuantificar la intensidad de la relación lineal entre dos variables, para lo cual el parámetro que nos da tal cuantificación es el coeficiente de correlación lineal de Pearson r , cuyo valor oscila entre -1 y $+1$, por lo que se puede apreciar en el cual el valor de correlación $r = 0,952$, el cual está muy próximo a 1.

Lo anterior hace suponer que en principio, la correlación entre ambas variables es muy alta por lo que se puede concluir que el análisis antes mencionado, nos proporciona suficiente evidencia estadística para aceptar hipótesis **H_0** , validando la

existencia de una fuerte anomia asiliente, lo cual indica que a medida que dicho nivel aumenta, la percepción resiliente anómica de los trabajadores en la organización disminuye, provocando factores disruptivos como respuestas negativas hacia la pérdida general de:

- La empresa sobre la orientación de la cultura organizacional.
- El desarrollo de sentimientos de inseguridad en todos los niveles administrativos.
- Alto nivel de miedos injustificados ante las modificaciones del mercado.
- Desarrollo de marginalización entre los trabajadores y en algunos casos entre los mismos directivos el aumento de sobre-expectativas incontroladas para alcanzar las metas u objetivos de la organización.
- Dudas de la legitimidad de los principales valores de la empresa.
- Asimismo, y de manera individual provocaría una disruptividad en la autoestima.
- Autonomía en la consciencia del individuo y en la esperanza del mismo.
- Responsabilidad de su trabajo.
- En la tolerancia a la frustración de no cumplir con las actividades o las metas señaladas por sus superiores y sobre todo el afrontamiento de los problemas, tanto de la empresa como de los integrantes de ella, en este sentido refiere a afrontar y no enfrentar la adversidad.

En otras palabras, tener la capacidad de sobreponerse a la adversidad y reconstruirse para poder recuperar el estado original que se tenía antes de la adversidad.

CONCLUSIONES

No se puede imaginar al ser humano como un individuo aislado, sino que es esencialmente un ser sociable por lo tanto deberá cumplir un rol laboral si estamos en un contexto empresarial, el cual como se observó en esta investigación se encuentra atravesado por un sinfín de perturbaciones que el mismo ambiente laboral le provee.

En este sentido existe por tanto una interrelación bidireccional de mutua influencia entre la organización y el individuo, en la cual desde la organización: todo aquello que promueva un clima organizacional y realización personal a los empleados, indiscutiblemente fomenta las condiciones para desarrollar una cultura organizacional adecuada, generando la capacidad de trabajo del individuo; ahora desde el individuo: es solamente él quien puede utilizar su saber creativo e innovador, para cambiar la dirección de las acciones en función de las variaciones del contexto, por lo que con los resultados presentados anteriormente en esta investigación, no se puede concretar adecuadamente estas condiciones ya que el nivel de anomia asiliente es muy alto, por lo que para las unidades económicas de la región o zona de San Juan Bautista Tuxtepec Oaxaca, serán de gran utilidad tomar en cuenta esta investigación para tomarlo como punta de referencia y poder implementar en ella capacitaciones o programas de apoyo psicológico y socio-empresarial para el afrontamiento de adversidades, ya que cómo se pudo apreciar, casi la totalidad de las empresas presentan este fenómeno de anomia asiliente en sus organizaciones.

REFERENCIAS Y FUENTES DE CONSULTA:

- Atehorutúa, M. M. (Enero-Marzo de 2002). Resiliencia: otra perspectiva de las experiencias sociales y personal dentro de la empresa. *Estudios Gerenciales* (82), 47-55. Recuperado el 24 de 02 de 2016, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21208202>
- Casas, G. y Campos Moreira, I. (1999). Enfoque de la Resiliencia en el Trabajo Social. *Revista Costarricense de Trabajo Social*
- Castaño, G. E. (2012). Entorno Organizacional y desarrollo humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 149-158.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8a. edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Cyrulnik, B. (1999). *Un merveilleux malheur*. Paris: Odile Jacob.
- Daft, L. R. (2011). *Teoría y diseño Organizacional* (10a. edición ed.). México: Cengage Learning Editores.
- Flores, Olvera, D. (2013). *La resiliencia Nómica: Mejor ambiente educativo familiar, escolar y comunitario. Una nueva realidad en la familia*. México: Instituto Internacional de Investigación para el Desarrollo, A.C. ®.
- García, Z. L., García, M. J., & Rodríguez, C. A. (2012). Impacto de la inversión en capital humano sobre el valor empresarial. *Revista Latinoamericana de Administración*, 15-26.
- González, M., & Olivares, S. (2004). *Comportamiento Organizacional un enfoque latinoamericano*. México: CECSA.
- Grotberg, E. (1997). *La resiliencia en acción. Seminario internacional sobre aplicación del concepto de resiliencia en proyectos sociales* (pág. Francia). Lanús: Fundación Van Leer.
- Hernández, y. R. (2006). *Introducción a la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- INEGI. (2014). *Anuario estadístico y geográfico de Oaxaca*. México: INEGI.
- Jones, G. (2008). *Teoría organizacional, diseño y cambio en las organizaciones* (5a.edición. ed.). México: Pearson Educación.
- Liebenberg, L., & Michel, U. (2009). *Researching Resilience*. Toronto: University of Toronto Press.
- Muñoz Garrido, V, y de Pedro Sotelo, F. (2005). Educar para la resiliencia. Un cambio de mirada en la prevención de situaciones de riesgo social. *Revista Complutense de Educación*

- Murray, C. (2003). Risk Factors, Protective Factors, Vulnerability, and Resilience Remedial. *Special Education* (29), 467-469.
- Piñero Chousa, J., & Romero Castro, N. (2011). Responsabilidad Social Empresarial y Resiliencia. *Revista Galega de Economía* (20), 1-34. Obtenido de <http://2fwww.redalyc.org/articulo.oa?id=39121262006>
- Quintero Welfer, N., & Bracho Sánchez, M. (2009). A.B.A.T.I.R: Un modelo de resiliencia en las organizaciones humanas con el enfoque de la programación neurolingüística. *Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales / Scientific journal of Management Science*, 44-62. Obtenido de www.revistanegotium.org.ve
- Restrepo, E. F. (2005). El capital y las capacidades. *Revista de ciencias Estratégicas*, 195-212.
- Rutter. (1993). Resilience. Some Conceptual Considerations. (U. d. California, Ed.) *Journal of Adolescent Health* (8), 626-631.
- Rutter, M. (1987). Psychosocial Resilience and Protective Mechanisms. *Psychosocial Resilience and American Journal of Ortho-psychiatry* (57), 11-32.
- Stephen, P. R. (2009). *Fundamentos de administración*. (6a. Edición ed.). México: Pearson Educación.
- Stephen, P. R., & Timothy, A. J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Tañski, N. C., Báez, L., & Clérici, C. (2010). La resiliencia de los empresarios en el sector foresto industrial de la provincia de misiones. *Científica "Visión de Futuro"*, 14. Obtenido de [Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935476006](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935476006)
- Vanistendael, S. (2003). *Resiliencia y espiritualidad*. Francia: Bureau International Catholique de L'Enfance.
- Werner, E., & Smith, R. (1982). *Vulnerable but invincible: A study of resilient*. New York: McGraw-Hill.
- William, B. W., & Keith, D. (2008). *Administración*

LA RESILIENCIA COMO FACTOR DE ANÁLISIS EN LOS PROCESOS DE INNOVACIÓN EMPRESARIAL



ISBN: 978-607-8617-62-3



©RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. 2020