

EdUCEM

Instituto Universitario del Centro de México

MARZO / ABRIL 2019

CARTA EDITORIAL



En el Instituto Universitario del Centro de México nos encontramos orgullosos de presentar parte de los resultados del arduo trabajo de nuestra comunidad, la extensa preocupación por conocer y comprender los acontecimientos que suceden en nuestro contexto, ha hecho que la investigación dentro de nuestra casa de estudios se extienda a innovar en ideas para acercarnos a la realidad.

Es de vital importancia que la producción académica de nuestra comunidad se vea respaldada por la institución que los cobija, el país se encuentra en un contexto donde debemos poner énfasis en la generación de conocimiento que nos ayude a comprender lo que nos acontece. Los logros son consecuencia de un amplio trabajo constante, pues nuestro fin es mejorar el impulso del conocimiento al promover compromiso por medio de la investigación

En esta edición de la Revista EDUCEM, presentamos trabajos enfocados en el estudio de las formas de educar, así como algunas estrategias de gestión empresarial, dichos artículos bosquejan el proceso de investigación considerando que la educación nos relaciona y conjuga a partir de las vivencias, historias y compromisos, donde el mundo en su constante avance incita al proceso natural del aprendizaje, y en su complejidad plantea la necesidad de innovación, expansión y desarrollo del pensamiento para la construcción del conocimiento que determine la práctica del quehacer profesional.

Cordialmente:

Ing. Patricia Mena Hernández.

Rectora

Directorio

Comisión Permanente:

Rectoría

DIRECCIÓN ACADÉMICA

Dra. Esther Álvarez Montero

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Lic. Luis Manuel Andrade Pérez

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

Ing. Arturo Mena Hernández

DIRECCIÓN DE OPERACIÓN ESTRATÉGICA

Lic. Carlos Alberto López Martínez

DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN

Lic. Karla Patricia Barrios Mena

DIRECCIÓN DE IMAGEN Y COMUNICACIÓN

Lic. Eduardo Guerrero Rodríguez

DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

Lic. Juan Santiago Silva Grimaldo

ÍNDICE

“Una aproximación administrativa al trabajo infantil en el estado de Coahuila de Zaragoza”. Violeta Elizabeth Contreras Ramírez

04

El éxito empresarial configurado en la trilogía del desempeño organizacional. Evangelina Rosas Domínguez

16

Orientaciones pedagógicas para el diseño de una planeación de secuencia didáctica. Nereida Gómez Almaraz

28

Reflexiones sobre la enseñanza del inglés en secundarias no bilingües. María Patricia Perla Aguilar Ledezma

34

El manejo de reglas y límites en niños con discapacidad dentro del núcleo familiar. Yesica Guadalupe Vázquez Guerrero

40

Comisión Editorial:

CUERPO EVALUADOR

CONSEJEROS EDITORIALES

EDICIÓN Y CORRECCIÓN DE ESTILO

Lic. José Emmanuel Gallegos Martínez

DISEÑADOR EDITORIAL

Lic. Manuel Martínez Carabes

DISEÑADOR GRÁFICO

Lic. Manuel Martínez Carabes



EDUCEM, INSTITUTO UNIVERSITARIO DEL CENTRO DE MÉXICO, Año III, No.XIX, es una publicación bimestral, del 1 de Marzo 2019 al 30 de Abril 2019, editada por el Instituto Preuniversitario Motolinía de León A.C. Domicilio Blvd. Adolfo Lopez Mateos 303, Centro, León Guanajuato, C.P. 37000, teléfono (01800) 890-8236 Exts. 155 y 121, página web <http://leducem.digital> y <http://www.sistemaucem.edu.mx>, Editor Responsable: Lic. Karla Patricia Barrios Mena, rectoria@sistemaucem.edu.mx Reservas de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2016-012013502600-102, ISSN No. 2448-6477, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número, Rectoría, Ing. Patricia Mena Hernández, Blvd. Adolfo Lopez Mateos 303, Centro, León Guanajuato, C.P. 37000, fecha de última modificación, 1 de Marzo de 2019.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del Instituto Universitario del Centro de México.



“UNA APROXIMACIÓN ADMINISTRATIVA AL **TRABAJO INFANTIL** EN EL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA”

Autor: Violeta Elizabeth Contreras Ramírez
Saltillo, Coahuila

Resumen: El presente trabajo presenta un análisis acerca del trabajo infantil en el estado de Coahuila, partiendo de las etapas de desarrollo de un menor, datos globales, pasando por nacionales y finalmente llegando a datos estatales, los cuales muestran como ha sido el impacto de esta actividad. Se muestran datos estadísticos, así como gráficos que ayudan a la mejor interpretación de las cifras expuestas.

Palabras clave: Trabajo infantil.

INTRODUCCIÓN

El trabajo infantil es un problema alarmante para la sociedad del mundo entero, el tema ha sido expuesto y discutido en distintas reuniones internacionales ya que es una situación que prevalece sobre todo en países en vías de desarrollo, y que perjudica gravemente a niños, niñas y adolescentes en su desarrollo físico, psicológico, académico e incluso profesional en el largo plazo (Amar et al, 2012).

Distintos factores interconectados, propician que el trabajo infantil persista en la actualidad, las precarias condiciones socioeconómicas y el limitado acceso a oportunidades en el medio en el que viven las personas en algunas regiones del mundo, así como patrones culturales en los que es común y normalizado que niños y niñas trabajen a temprana edad para apoyar en el sustento del hogar (OIT, 2017).

El primer apartado de esta investigación se enfoca en la conceptualización y definición del trabajo infantil, la división e importancia de las etapas de la infancia en el desarrollo físico y psicológico de los niños, niñas y adolescentes.

Enseguida, se explican las diferentes causas que propician la existencia y permanencia del trabajo infantil en la actualidad así como, las consecuencias que afectan directamente a la niñez y adolescencia, y de forma indirecta a la sociedad en su conjunto, al crecimiento y desarrollo económico de las regiones donde se presenta esta situación.

Las distintas formas del trabajo infantil son parte importante de este documento, sobre todo aquellas en las que se exponen totalmente a los niños, niñas y adolescentes a graves lesiones físicas y psicológicas que llegan a concluir incluso hasta la muerte como; la compra y venta de los menores con fines de servidumbre, esclavitud, explotación, pornografía, delincuencia organizada entre otros.

Dentro del apartado de la situación del trabajo infantil en el mundo, se presenta el contexto internacional, cómo ha ido evolucionando la reducción de los menores trabajando, en qué continentes hay mayor concentración de esta problemática, en qué sectores de la actividad económica existe una mayor participación de los menores así como, las medidas estratégicas que han tomado los diferentes países para

su erradicación dirigidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Posteriormente, luego de exponer la realidad internacional, se realiza un breve análisis de la situación del trabajo infantil a nivel nacional es decir en México. En el último apartado es expuesta de forma detallada la situación del trabajo infantil en el estado de Coahuila de Zaragoza, las principales fortalezas de la entidad como ejemplo de crecimiento, desarrollo y competitividad en materia social y económica, lo que se traduce en bajo porcentaje de menores trabajando.



Conceptualización del Trabajo Infantil

El trabajo infantil es un problema multicausal, es decir, intervienen distintos factores económicos, sociales, educativos y familiares, que violan los derechos de los niños, niñas y adolescentes, y son un gran obstáculo para el avance de cualquier nación, al mismo tiempo que guarda relación con el grado de desarrollo de los países (OIT, S/F).

De acuerdo con la Convención sobre los Derechos del Niño, promovida por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef) en su artículo 1o, define como niño(a): “todo ser humano menor de dieciocho años de edad” (CDN, 1989, p.2). Según la UNICEF, niños y niñas por igual sin importar nacionalidad, sexo, color de piel, creencias religiosas, discapacidad o situación económica; tienen derecho al desarrollo físico, mental y social, así como libertad de expresar sus opiniones (UNICEF, 2018).

En la infancia, niños, niñas y adolescentes tienen que ir a la escuela, jugar y recrearse; recibir afecto y estímulo de su núcleo familiar y la sociedad que le rodea, se divide en tres importantes etapas cuyas características son:

- **Primera infancia (0 a 5 años de edad).** Se desarrollan las capacidades físicas, intelectuales y afectivas de cada niño o niña.
- **Edad escolar (6 a 11 años).** Se concreta la socialización con otras personas, se forma la identidad y autoestima, se estimula el desarrollo del aprendizaje, el descubrimiento, la motricidad y la creatividad.
- **Adolescencia (12 a 17 años).** Etapa de cambios significativos tanto físicos como emocionales, transformación del niño en adulto, se define su personalidad (UNICEF, 2018).

Con respecto a lo anterior, de acuerdo con el filósofo estadounidense John Rawls (2006), en su teoría de la justicia, defiende la idea de que niños y niñas a temprana edad carecen de madurez física y mental pues están en pleno proceso de aprendizaje y socialización, es por ello, que son irresponsables ante sus preferencias y sus padres o tutores deben garantizarles un correcto desarrollo, educación, higiene, recrea-

ción, etc., de no ser así, el gobierno debería intervenir para instrumentar y ejecutar programas integrales de protección con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los menores, sobre todo aquellos de sectores más vulnerables en los que el trabajo infantil es más marcado.

Causas y consecuencias del trabajo infantil

La situación de que los niños, niñas y adolescentes trabajen, se determina principalmente en función de las características económicas y demográficas del hogar (Orraca, 2014). Para la OIT, existen seis factores relacionados entre sí causantes del trabajo infantil:

- **Pobreza.** Al tener un ingreso bajo o nulo, los padres en ocasiones recurren a préstamos, pero cuando esta opción no está disponible, suelen enviar a sus hijos a trabajar con la finalidad de obtener ingresos adicionales y sobrellevar la situación económica en el hogar.
- **Salud del jefe(a) de familia, y nuevos miembros en el hogar.** Si los padres enferman o fallecen, la responsabilidad del sustento del hogar recae en los hijos. Asimismo, un mayor número de hijos, aumenta la necesidad de ingresos adicionales, por lo cual es frecuente que los hermanos mayores trabajen.



- **Educación.** Dependiendo de la importancia que le den los padres a la educación, se toma la decisión de enviar a sus hijos a la escuela, debido a los costos que implica estudiar, como comprar útiles escolares, pagos de inscripción, transporte, uniformes, entre otros. Al no acudir los menores a recibir educación, comienzan a trabajar a temprana edad.

- **Normas y actitudes sociales.** Depende de la cultura y costumbres de cada comunidad, pues en ciertos lugares se ha normalizado el trabajo infantil. El tamaño de la familia, edad y sexo de los hijos influyen en la decisión de a quienes envían a la escuela y quienes a trabajar.

- **Actividades domésticas, trabajo en negocios familiares y granjas.** Es común que los menores laboren en algún negocio familiar con la finalidad por un lado, que aprendan el oficio, por otro para reducir costos en la contratación de personal. Existen familias de bajos ingresos que poseen tierras y se dedican a actividades agrícolas para su subsistencia, participan todos los miembros del hogar, incluyendo los menores, provocando su ausencia en las aulas por los periodos de siembra y cosecha.

- **Trabajo en hogares y negocios externos a la familia.** Los empleadores llegan a contratar niños, niñas y adolescentes por distintos motivos entre los cuales se encuentran: bajo costo, los salarios que les pagan son inferiores a las que se pagan a los adultos; en ciertas actividades las características físicas propias de los niños son ideales por tener manos y estatura pequeñas, y la necesidad de los menores de trabajar para llevar un ingreso a casa hacen que se acepten las condiciones establecidas por quienes les emplean y los padres.

Las consecuencias del trabajo infantil son muchas, pero principalmente se agrupan en tres tipos según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2014):

- **Sociales y morales.** Profundiza la desigualdad, viola los derechos humanos fundamentales de la infancia y la adolescencia; impide o limita el adecuado proceso educativo. Provoca pérdida de la autoestima y problemas severos de adaptación social.

- **Físicas y psíquicas.** Riesgos de accidentes, salud deficiente, agotamiento físico, heridas, quemaduras, amputaciones, deformaciones óseas; enfermedades crónicas, y abusos físicos y psíquicos.

- **Económicas.** Incidencia negativa en el Producto Interno Bruto (PIB), la pérdida de años de educación se traduce en una calidad inferior de fuerza laboral disponible en una sociedad, de hecho, la pérdida promedio de dos años de escolaridad, a largo plazo significa un 20% menos de salario durante toda su vida.

Formas de Trabajo Infantil

Para la OIT, la expresión de trabajo infantil excluye actividades como la de ayudar después de la escuela en actividades domésticas de la casa o el jardín del propio hogar, o cualquier otra labor ligera. Al realizar estas tareas en el hogar, aprenden a asumir responsabilidades, adquieren aptitudes y ayudan a sus familias, sin dañar física o psicológicamente a los niños, niñas y adolescentes (OIT, 2002).

El trabajo infantil se puede separar en las siguientes categorías:

- 1) Un trabajo realizado por un niño, niña o adolescente que no alcance la edad mínima establecida en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

- 2) Las peores formas de trabajo infantil que, dentro del Convenio No. 182 de la OIT, enlistan las siguientes:

- **Esclavitud.** Cuando los niños, niñas y adolescentes son comprados o capturados para ser propiedad de un adulto, y están obligados a trabajar, sin poder defenderse o decidir si realiza o no las actividades que le impongan.

- **Explotación sexual comercial.** Oferta y reclutamiento de niños, niñas y adolescentes para la prostitución, producción de pornografía o actuaciones pornográficas. Esta forma de trabajo infantil, tiene graves consecuencias, los menores están en un elevado nivel de riesgo de sufrir violencia física, adicción a todo tipo de drogas o fármacos, enfermedades de transmisión sexual así como un daño psicológico severo.

• **Actividades ilícitas.** En particular, se utiliza a los niños, niñas y adolescentes en la producción y tráfico de estupefacientes. Corriendo el riesgo de que los menores se hagan dependientes a todo tipo de sustancias nocivas a la salud.

3) De acuerdo con lo establecido en la LFT, en México, se consideran labores peligrosas o insalubres para los adolescentes en edad laboral las que:

“Por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores” (LFT, art. 175. 2015, p.49).

Cualquier persona que incurra en emplear y abusar de niños, niñas y adolescentes en los actos mencionados en los incisos anteriores, serán procesados de acuerdo a lo establecido en la legislación de cada país, en el caso específico de México será en el Código Penal Federal o en el referente a cada entidad federativa. Situación del Trabajo infantil en el mundo.

El trabajo infantil es una problemática que se manifiesta a nivel internacional, sobre todo en países con niveles de pobreza significativos. El crecimiento y desarrollo económico de cada país reduce en gran medida esta situación.

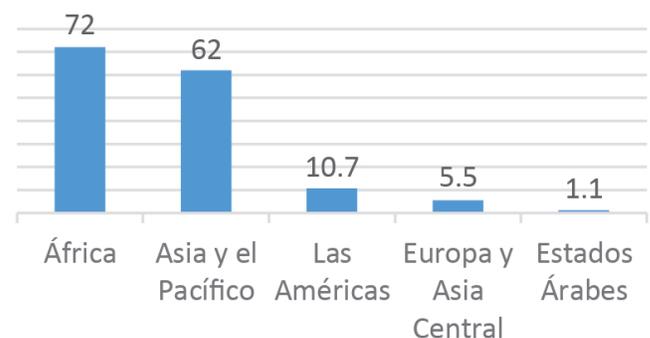
“La más alta tasa de trabajo infantil corresponde a los países de ingreso bajo con el 19%. En cambio, en los países de ingreso mediano bajo, es del 9%; en los países de ingreso mediano alto, del 7%; y en los países de ingreso alto, del 1%” (OIT, 2017).

Existen tres principales convenios jurídicos internacionales cuya finalidad es la erradicación del trabajo infantil en todas sus formas: el Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo; el Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (OIT, 2013). En 1979 se estimaba en 56 millones el número de niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años trabajando en el mundo, y se pensaba que en los años siguientes se lograría erradicar el trabajo infantil; en el 2000, se calculaba en 250 millones, es decir, se incrementó. Para 2017, la cifra se redujo a 218 millones, entre ellos, 73 millones están en situación de trabajo infantil

peligroso (OIT, 2017).

Aún y cuando hay una disminución de menores trabajando, es prioritario atender y trabajar para erradicar la exposición de la niñez a situaciones que frenen su pleno desarrollo. Específicamente en lo que se refiere al trabajo de niños y niñas de 5 a 11 años en el mundo, los datos más actuales al año 2017 ascienden a 152 millones, el 42.1% son niñas y el 57.8 niños; como se puede apreciar en la gráfica 1, concentrándose la mayoría en África (72 millones), país con elevados niveles de pobreza, en donde la mitad de la población del continente son niños, niñas y adolescentes, los cuales sufren de desnutrición. La mayoría de los africanos viven sin electricidad, problemas de agua y saneamiento. Lo que se traduce en la utilización de los menores en actividades clasificadas dentro de las peores formas de trabajo infantil, aunado a una falta de regulación jurídica y legal, pues África es el continente donde mayor tráfico de menores hay, tráfico de órganos y pornografía; también en algunos países del mismo continente son utilizados como niños soldados, o trabajan en las minas y en las cosechas de café (OIT, s/f).

Gráfica 1. Trabajo infantil de 5 a 11 años en el mundo (millones)



Fuente: Elaboración propia con información de “Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil: Resultados y tendencias, 2012-2016. OIT. Septiembre 2017.

De los 152 millones de niños y niñas de los 5 a 11 años que trabajan, el 70.9% realiza actividades agrícolas como el cuidado de ganado, la agricultura comercial y de subsistencia, el 17.2% se encuentra en el sector servicios, y el 11.9% en la industria.

Figura 1. Trabajo infantil de 5 a 11 años por sector de actividad económica



Fuente: Tomado de "Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil: Resultados y tendencias, 2012-2016. OIT. Septiembre 2017.

La participación de la población infantil en los distintos sectores económicos es diferente en cada región del mundo, debido a la especialización de las actividades desarrolladas en cada nación.

Por grupo de edad de los menores trabajando, el 48.0% lo concentran los niños de 5 a 11 años, le siguen los de 12 a 14 con un 28%, y los de 15 a 17 con un 24% (OIT, 2017). Lo cual, es alarmante porque aunque todos los niños, niñas y adolescentes deben estar protegidos y no deben trabajar, preocupa que son los más pequeños los que se encuentran totalmente indefensos y expuestos a abusos y daños irreparables en su desarrollo.

Una de las acciones que se ha establecido como prioritaria para la protección de los menores contra el trabajo peligroso, es la lista nacional de trabajos peligrosos prohibidos para los niños menores de 18 años (OIT, 2018). La cual, deberá ser elaborada por las autoridades competentes de cada país y debe ser un documento en el que intervengan tanto los gobiernos como las organizaciones de empleadores.

Hay países que ya han elaborado su lista, otros a los que les falta actualizar o completar (ONU, 2015). La importancia de dicha lista es evidenciar los sectores económicos en donde las actividades que se realizan son claramente peligrosas para los menores, habrá otras en las que existan tareas que sean permisibles a

los adolescentes que se encuentran entre los 14 y 18 años, dependiendo de la legislación de cada país.

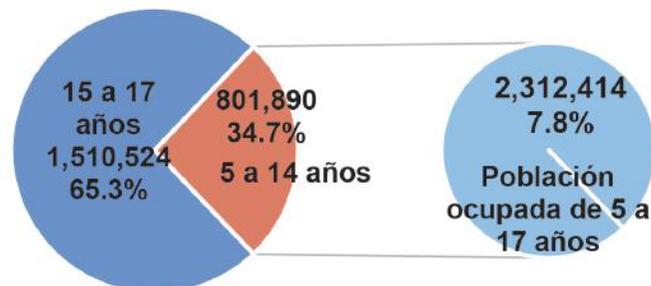
El Trabajo Infantil en México

En México, dentro del marco jurídico, específicamente en la Ley Federal del Trabajo (LFT), desde el 2015 en su artículo 22 bis, se encuentra establecido como edad mínima para trabajar los 15 años, así pues, bajo ciertas restricciones los adolescentes que abarcan de los 15 a los 17 pueden laborar.

Dentro de los requisitos y restricciones para laborar, establecidos en la LFT se señala que

“Los mayores de quince y menores de dieciocho años, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios”. Así como, que “queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años: en establecimientos no industriales después de las diez de la noche; en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; en trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres” (Art. 175 y 176, LFT, 2015) A nivel nacional, de octubre a diciembre de 2017, el 7.8% de la población entre los 5 y 17 años se encuentra trabajando. De ese porcentaje, el 34.7% corresponde a menores en edad no permitida, es decir, de los 5 a 14 años.

Gráfica 2. Población ocupada de 5 a 17 años de edad en México.

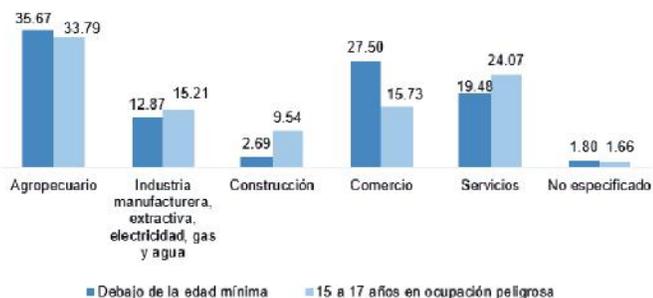


Fuente: INEGI. Módulo de Trabajo Infantil (MTI) 2017.

Por sector de actividad económica, en el que se concentró la mayor cantidad de menores trabajando en ocupación peligrosa, a nivel nacional, fue en actividades agropecuarias; 35.6% menores de 5 a 14 años, y 33.7% adolescentes de 15 a 17 años. Le siguen los

sectores correspondientes a comercio y servicios (INEGI, 2017).

Gráfica 3. Ocupación peligrosa por sector de actividad económica.



Fuente: INEGI. Módulo de Trabajo Infantil (MTI) 2017.

El hecho de que la mayoría de los menores trabajen en el sector agrícola, se explica por la situación escolar, económica y laboral de los padres. En algunas entidades de México, la situación de acceso a oportunidades es limitada y su población adulta en edad de trabajar, para poder salir adelante busca opciones en otras regiones, sin embargo por su bajo nivel educativo recurren a empleos en predios agrícolas en las diferentes temporadas de siembra y cosecha. Ante esto, se presentan dos situaciones:

- Estos hombres se llevan a sus familias consigo a las ciudades donde trabajaran por dos a tres meses, lo cual termina por involucrar a la pareja e hijos, empleándolos también en distintas actividades para obtener más ingresos. Esta migración continua impide a los menores un pleno goce de su infancia y a la vez de lograr mayores niveles académicos.
- Si los hombres no se llevan a las familias, en el tiempo que están ausentes a falta de su ingreso, las mujeres y los menores tienen que trabajar en lo que sea para tener el alimento del día a día (CM, 2017).

Ambas situaciones frenan el correcto desarrollo de los niños, niñas y adolescentes en las regiones donde se concentra la falta de oportunidades.

Las entidades en las que es mayor la problemática del trabajo infantil debajo de la edad mínima son, en orden de importancia: Estado de México (11.1%), Puebla (10.4%), Guanajuato (7.8%), Guerrero (6.5%), Oaxaca (5.6%), Michoacán (5.6%), Veracruz (5.5%) y Jalisco (5.4%) (INEGI, 2017).

De estas entidades, siete presentan un porcentaje de población en pobreza por arriba del promedio nacional, mientras que cinco de ellas repiten entre los estados con mayor pobreza extrema, lo cual permite afirmar que estos niños, niñas y adolescentes viven en condiciones desfavorables provocando su inserción en el mercado laboral.

Tabla 1. Principales entidades federativas con población en pobreza y pobreza extrema

Pobreza (población en %)		Pobreza extrema (población en %)	
Nacional (promedio)	43.6	Nacional (promedio)	7.6
Chiapas	77.1	Chiapas	28.1
Oaxaca	70.4	Oaxaca	26.9
Guerrero	64.4	Guerrero	23
Veracruz	62.2	Veracruz	16.4
Puebla	59.4	Michoacán	9.4
Michoacán	55.3	Puebla	9

Fuente: Estimaciones del CONEVAL con base en el MCS-ENIGH 2010, 2012, 2014 y el MEC 2016 del MCS-ENIGH

En México se trabaja para prevenir y erradicar el trabajo infantil; desde el año 2000 es parte del Convenio 182 de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, y en 2015 ratificó el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima para trabajar. En el año 2014 se reformó el artículo 123 constitucional, elevando la edad mínima para obtener un empleo de 14 a 15 años y que los menores tengan concluida la educación básica.

En 2013 se creó la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México (CITI), la cual tiene como objetivo principal, la coordinación de las dependencias de la administración pública en el diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas y acciones en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil, así como para la protección del trabajador adolescente en edad permitida (SRE, 2017).

Además, se han realizado intensas campañas masivas

con la finalidad de concientizar y sensibilizar a la sociedad en su conjunto para que entre toda la ciudadanía se luche contra esta problemática.

El trabajo infantil en Coahuila

Coahuila es uno de los estados más desarrollados y competitivos del país, es la séptima economía a nivel nacional por su contribución al PIB con 3.7%. Tiene un ingreso promedio por hora trabajada, 13% más alto que el correspondiente al país en su conjunto y la escolaridad de su población económicamente activa es de las más altas de México (PED 2017-2023). Es la primera entidad con menor tasa de informalidad con el 35.5% lo que se traduce, en protección social a través de las prestaciones que se obtienen de trabajar en empleos formales y mejores condiciones de bienestar para las y los trabajadores en edad de laborar y sus familias (INEGI, 2018).

Según estimaciones del Consejo Nacional de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), de 2010 a 2016 la pobreza extrema se redujo de 2.9% a 1.7%, mientras que la condición de pobreza disminuyó en 27.8% a 24.8%.

Estos datos son importantes porque muestran que el capital humano de Coahuila es de calidad y que más del 90% de la población tiene acceso a los servicios básicos: vivienda con agua potable, drenaje y electricidad; así como a salud y educación. Lo que hace difícil que la problemática del trabajo infantil sea un foco rojo en la entidad, sin embargo es un tema prioritario en el que se trabaja para seguir disminuyendo hasta lograr su erradicación. Al último trimestre del 2017, en el estado de Coahuila de Zaragoza, los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años de edad, ocupan el 24.0% de la población total de la entidad, de los cuales el 50.9% son niños y el 49.0% niñas (INEGI, 2017).

En el estado, la mayoría de los menores se encuentran dentro de los espacios educativos cursando su educación escolarizada, tan solo el 6.3% de la población infantil no asiste a la escuela, de éste porcentaje el 53.2% corresponde a niños, lo que indica una diferencia en ausencia en las aulas con respecto a las niñas de 6 puntos porcentuales (46.8%), explicado por la aún creencia por parte de algunos padres en que son los varones quienes son encargados de aportar el ingreso en el hogar (SE, 2017).

Algunas de las razones principales por las cuales los niños, niñas y adolescentes dejan la escuela son: la reprobación, que ocurre con mayor frecuencia en preparatoria (49.6%), desintegración familiar y problemas económicos que se manifiestan principalmente en primaria; trabajo, falta de acceso a transporte, desinterés e inasistencia. Las últimas dos, se presentan sobre todo en secundaria con 35.5% y 28.0% respectivamente (SE, 2017).

Si bien el trabajo no figura como una de las primeras tres causas importantes de abandono escolar, el 6.4% que se muestra en la Tabla 2, sigue siendo preocupante pues, se trata de niños y niñas en pleno proceso de desarrollo.

Tabla 2. Coahuila. Principales causas de abandono escolar por nivel educativo (porcentaje) Ciclo escolar 2017-2018.

Motivo	Nivel educativo		
	Primaria	Secundaria	Preparatoria
Reprobación	16.2	9.6	49.6
Desintegración familiar	16.0	2.7	1.9
Trabajo	6.4	0.6	5.3
Problemas económicos	14.6	3.3	9.0
Desinterés	1.9	35.5	11.2
Falta de transporte	5.7	0.8	1.0
Inasistencia	12.2	28.0	4.5
Solicitud de los padres	8.8	5.7	3.3

Fuente: Subsecretaría de Planeación Educativa, Dirección de Acreditación, Incorporación y Revalidación, Subdirección de Estadística de la SE. Forma 911. Ciclo escolar 2017-2018.

Coahuila por la situación socioeconómica que presenta, se posiciona dentro de las diez entidades del país con menor cantidad de niños, niñas y adolescentes trabajando por debajo de la edad permitida, con un 1.3%. Los otros estados son: Baja California Sur (0.4%), Aguascalientes (0.4%), Querétaro (0.6%), Tlaxcala (0.8%), Colima (1.0%), Morelos (1.0%), Quintana Roo (1.1%), Campeche (1.3%) y Baja California (1.3%), (INEGI, 2017).

Los casos en los que se ha encontrado y retirado menores trabajando, han sido en algunos predios agrícolas y la mayoría no son propiamente del estado, provienen de entidades como Veracruz, Hidalgo y Chiapas donde, su población vive en pobreza extrema, y sus padres ven en Coahuila la opción más viable para mejorar sus condiciones laborales y económicas (SEDESOL y UNICEF, 2006).

Figura 2. Entidades con menor porcentaje de trabajo infantil por debajo de la edad mínima.

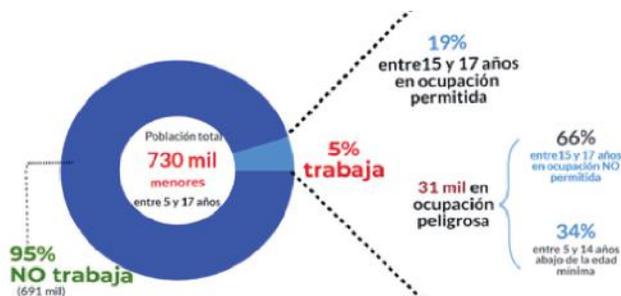


Fuente: Elaboración propia con información del Módulo de Trabajo Infantil. INEGI 2017.

En Coahuila hay 38,838 personas entre los 5 y 17 años trabajando, lo que equivale al 5% de la población infantil total. Éste porcentaje se divide en dos grupos: el 19.4%, son adolescentes de 15 a 17 años que se encuentran en edad de trabajar y que lo hacen en actividades permitidas por la LFT; por otro lado, está la ocupación peligrosa o no permitida (80.6%), en donde hay dos subgrupos; los de 15 a 17 años (66%), y niños(as) de 5 a 14 (34%), (INEGI, 2017).

Los dos subgrupos que representan el 80.6% (INEGI, 2017), son de vital importancia, ya que están totalmente expuestos a trabajos riesgosos, tanto en los menores de 5 a 14 que no deberían participar en ninguna actividad laboral, como en aquellos de 15 a 17 en los que deben ser respetadas las restricciones establecidas por la LFT.

Figura 3. Ocupación infantil en Coahuila.

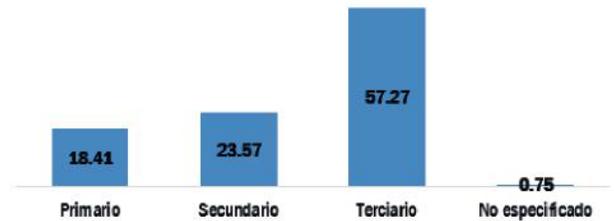


Fuente: INEGI. Módulo de Trabajo Infantil (MTI) 2017

Aunque está prohibido por la ley, el 81% de personas entre los 5 y 17 años que se encuentran en ocupación peligrosa, trabajan principalmente en actividades de comercio y servicio (57.2%), le sigue la industria de la transformación (23.5%) y por último, la agricultura (18.4%). Llevando una jornada laboral en promedio

de 36 horas a la semana (41%) e incluso hay quienes (13%) no tienen un horario regular de trabajo (INEGI, 2017).

Gráfica 4. Ocupación infantil peligrosa por sector de actividad económica (porcentaje).



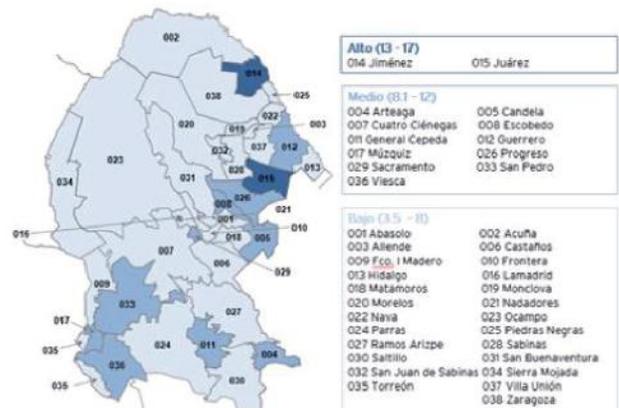
Fuente: INEGI. Módulo de Trabajo Infantil (MTI) 2017.

El ingreso que percibe el 47% de las personas entre 15 y 17 años en ocupación peligrosa, es de hasta un salario mínimo el cual, el 54.3% de éste grupo de población aporta a los gastos del hogar (INEGI, 2017).

A través del Modelo de Identificación de Riesgos del Trabajo Infantil implementado por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, se recogieron bases de datos, encuestas y registros administrativos de los municipios del país, para identificar aquellos según su nivel de probabilidad de riesgo alto, medio y bajo de trabajo infantil y los principales factores asociados.

Para el caso de Coahuila, donde existen 38 municipios, se encontró que 25 de ellos presentan un riesgo bajo, 11 medio y dos más riesgo alto (STPS, 2018).

Figura 4. Riesgo de trabajo infantil en los municipios de Coahuila.



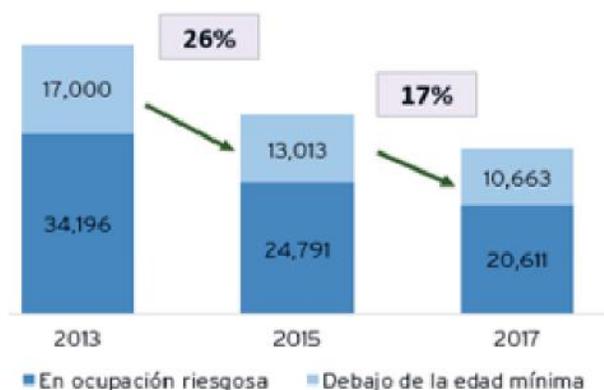
Fuente: Elaboración propia a partir del Modelo de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil. STPS. 2018

CONCLUSIONES

En el mismo documento de la STPS, se detectó que en los hogares con presencia de trabajo infantil, los factores más comunes corresponden a niños y adolescentes de género masculino, y el jefe de familia trabaja en actividades del sector agropecuario.

En los últimos años, en Coahuila se ha obtenido un avance significativo en la lucha por la erradicación del trabajo infantil. De 2013 al 2017, hay 19,922 niños, niñas y adolescentes menos, trabajando en una ocupación no permitida (INEGI, 2017).

Gráfica 5. Reducción del trabajo infantil 2013-2017



Fuente: INEGI. Módulo de Trabajo Infantil (MTI) 2017.

Autoridades estatales y municipales así como organismos de la sociedad civil, trabajan en garantizar y vigilar la protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Se cuenta con instrumentos jurídicos vigentes como la Ley del Sistema Estatal para la Garantía de los Derechos de niños y niñas del Estado Coahuila de Zaragoza.

A través de dependencias de la administración pública, se inspeccionan los diferentes centros de trabajo en las regiones del estado, con la finalidad de detectar que no haya menores trabajando en ocupaciones peligrosas; que se respete la normatividad en lo correspondiente al trabajo permitido y al no permitido. En caso de encontrar algún niño, niña o adolescente trabajando ya sea en edad debajo de los 14 años, se les retira inmediatamente y se sanciona al empleador conforme a lo establecido en el marco jurídico vigente.

La problemática del trabajo infantil en cualquier lugar del mundo, es el reflejo de distintas situaciones negativas del día a día de los países donde se presenta. Es la evidencia más clara de que las políticas públicas aplicadas no funcionan para toda la población. Erradicarlo sigue siendo un reto importante.

Si hay niños, niñas y adolescentes trabajando en edad y actividades no permitidas por las legislaciones en materia laboral de cada país, es porque existen patrones que los emplean y por ende, significa ausencia o poca regulación y seguimiento por parte de las autoridades competentes.

A pesar de los avances que se han logrado a nivel internacional, nacional y sobre todo en Coahuila, es prioritario seguir uniendo esfuerzos por parte de todos los actores involucrados, especialmente las autoridades gubernamentales para; ofrecer empleo digno a los adultos, brindar protección social con énfasis en familias en condiciones de pobreza y pobreza extrema así como, ofrecer mayor cobertura y calidad en la educación.

El tema de la erradicación del trabajo infantil no es un asunto que termina con plasmar las buenas intenciones en un papel, es decir, no culmina con firmar acuerdos o recomendaciones y contar con instrumentos jurídicos internacionales, nacionales y estatales. Eso, es solo el primer paso de una situación que se ha permitido por cientos de años.

Debe existir una coordinación interinstitucional por parte de las autoridades gubernamentales, es decir, el combate a la erradicación del trabajo infantil, involucra a distintas dependencias de la administración pública ya que, se puede trabajar de la mano en acciones que les competan según el quehacer de cada una. Los ejemplos más claros para el caso de México son por un lado, la Secretaría de Educación elaborando una estrategia para reducir la deserción escolar, por otro lado, la Secretaría de Desarrollo Social a través de sus programas hacia los sectores más vulnerables de las entidades federativas; también se encuentra la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la cual se vigila que no haya menores trabajando. Realizar un programa específico uniforme entre estas dependencias y alinearlas a los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal), dejando a un lado diferencias de índole político, haría un impacto al menos en este país.

Eliminar cualquier forma de trabajo infantil implica un cambio cultural de la sociedad, sobre todo en regiones donde se ha normalizado el que los menores trabajen. Todos los trabajos, hasta los más simples, implican riesgos en distintos grados de afectación, pero en el caso específico de trabajo infantil, cualquier riesgo se engrandece de forma exponencial. Se debe combatir con mayor presión aquellos en los que exista una severa violación de los derechos humanos; el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas, el narcomenuedo, la piratería, milicia, la pornografía y prostitución.

Que los menores dejen de trabajar en el presente, procurando su salud y bienestar físico y psicológico; concientizando y fomentando una cultura de “más educación accesible y de calidad, menos trabajo infantil”, permitirá que los niños, niñas y adolescentes de hoy, tengan mejores opciones de vida en su etapa adulta. Empleos bien remunerados y con prestaciones laborales dentro de la formalidad.

El camino sigue siendo difícil más no imposible, el trabajo infantil no se va a erradicar de la noche a la mañana, pero este tipo de investigaciones sirven junto con más estudios y diagnósticos para analizar cómo estábamos diez años atrás, cómo estamos ahora y qué se puede hacer para seguir disminuyendo la cifra de menores trabajando hasta llegar a erradicar esta problemática, ese día tendremos una sociedad más justa y equitativa.

Ya que el trabajo infantil es una problemática multifactorial, el día que llegue a erradicarse, se reducirá en gran medida la pobreza, beneficiando a la población en general y al desarrollo del país. Lograr que un niño, niña y adolescente deje de trabajar y tenga un mejor escenario a su alrededor, que pueda ir a la escuela a recibir educación de calidad, tenga una adecuada alimentación, vivienda, higiene y todo lo necesario para su pleno desarrollo hacen la diferencia en su comunidad, cubrir a los menores de toda esa comunidad tendrán un gran impacto en esa región, y en efecto cadena hasta replicar el efecto en todo el país, y en el mundo entero.

BIBLIOGRAFÍA

Amar, José et al (2012). Trabajo infantil: factores de riesgo y protección en familias del Caribe colombiano. Barranquilla. Editorial Universidad del Norte.

Colegio de México (CM), (2017). Protección Laboral para los jornaleros agrícolas en México. Red de Estudios sobre Desigualdades. No. 3. México.

CONEVAL (2016). Anexo Estadístico de la Pobreza en México, disponible en: https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/AE_pobreza_2016.aspx

Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza. Plan Estatal de Desarrollo 2017-2023. Coahuila. 2018, disponible en: https://coahuila.gob.mx/archivos/pdf/Publicaciones/PED2017-2023/Plan_Estatal_Desarrollo_baja.pdf

INAFED (2018). Enciclopedia de los municipios y delegaciones de México: Estado de Coahuila, disponible en: <http://www.inafed.gob.mx/work/enciclopedia/EM-M05coahuila/municipios/05003a.html>

INEGI (2018). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), disponible en: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>

INEGI (2017). Módulo de Trabajo Infantil (MTI), disponible en: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/modulos/mti/2017/>

Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf

Migliore, J. (2011). Amartya Sen: la idea de la justicia. *Revista Cultura Económica*, 29 (81-82).

OIT (2000). Acción contra el trabajo infantil: Conclusiones extraídas y prioridades estratégicas para el futuro, disponible en: <https://www.ilo.org/public//spanish/standards/ipecc/publ/policy/synrep97/index.htm>

OIT (2002). Un futuro sin trabajo infantil. Informe global con arreglos al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223124166_sp.pdf

OIT (2008). Informe III. Estadísticas del trabajo infantil 18a Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_099977.pdf

OIT (2013). Informe mundial sobre el trabajo infantil. Vulnerabilidad económica, protección social y lucha contra el trabajo infantil. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

OIT (2017). Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil. Resultados y tendencias 2012-2016. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

OIT (2017). Poner fin al trabajo infantil a más tardar en 2025: Análisis de políticas y programas. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

OIT (s/f). Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. El trabajo infantil en África, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_70_es.pdf

OIT (2018). Hacia la eliminación urgente del Trabajo infantil peligroso. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

ONU (2015). Objetivos y metas de desarrollo sostenible. Organización de las Naciones Unidas, disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

Orraca, Pedro (2014). El trabajo infantil en México y sus causas. Revista Problemas del Desarrollo, 178 (45). Universidad de Sussex, Reino Unido.

Rawls, John (2006). Teoría de la Justicia. Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Mass.

SE (2017). Concentrado Entidad del Sistema Educativo Coahuilense. Ciclo Escolar 2017-2018, disponible en: <http://www.seducoahuila.gob.mx/assets/publicacion-2017-2018---final.output.pdf>

SEDESOL y UNICEF (2006). Diagnóstico sobre la condición social de las niñas y niños migrantes internos, hijos de jornaleros agrícolas. Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas. México.

SRE (2017). Comunicado No. 233: México reafirma su compromiso con la erradicación del trabajo infantil, disponible en: <https://www.gob.mx/sre/prensa/mexico-reafirma-su-compromiso-con-la-erradicacion-del-trabajo-infantil?idiom=es>

STPS (2014). El trabajo infantil en México: Avances y desafíos. Subsecretaría de Previsión Social. México.

STPS (2018). Modelo de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil, disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/perfiles_mti/ficha_ejecutivo/Coahuila.pdf

UNICEF (1989). Convención sobre los derechos del niño. Ecuador. Disponible en: https://www.unicef.org/ecuador/convencion_2.pdf

UNICEF (2018). UNICEF para cada niño: La infancia en México, disponible en: <https://www.unicef.org/mexico/spanish/ninos.html>



EL ÉXITO EMPRESARIAL CONFIGURADO EN LA TRILOGÍA DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

Autora: Evangelina Rosas Domínguez¹
Córdoba Veracruz

¹ Egresada de la Maestría en Administración de EDUCEM



El éxito empresarial no está definido por su producción, recursos materiales o financiero sino en el desempeño de su personal, de esta manera existen tres herramientas que estimulan la efectividad del capital humano, utilizan para este objetivo las herramientas del desempeño organizacional como: el Desarrollo Organizacional (D.O.), el Comportamiento Organizacional (C.O.), así como el Ambiente o Clima Laboral (C.A) dado que un buen ambiente laboral, influye directamente en el rendimiento de su personal, mientras que un mal ambiente destruye la armonía de trabajo generando situaciones de bajo rendimiento, malestar y en algunos casos conflictos mayores

Palabras Clave: Desarrollo Organizacional, Comportamiento Organizacional, Clima Laboral, rendimiento, personas, éxito empresarial.

INTRODUCCIÓN

Toda agrupación busca ser más eficiente y eficaz en un mundo altamente competitivo tanto a nivel nacional como internacional. Las corporaciones evolucionan rápidamente, muchas veces debido a su tecnología y otras a sus innovaciones, lamentablemente en esa transformación los valores humanos de los individuos que conforman esas organizaciones se pierden, lo que influye en el rendimiento laboral de sus trabajadores.

A finales del siglo pasado, inició una revolución en la administración y estuvo basada en el desempeño de las personas. El horizonte de estudio fue centrado en la forma como el individuo asimila su trabajo, identificando aspectos como el rendimiento, la productividad, la motivación y la satisfacción personal. Las observaciones de estos estudios descubrieron que, cuando las personas encuentran un ambiente laboral adecuado a su personalidad, desarrollan sus labores de una manera eficaz y con altos índices de rendimiento. En este sentido, las empresas implementan programas, procesos y métodos para consolidar la máxima eficiencia de sus colaboradores. Utilizan para este objetivo las herramientas del desempeño organizacional como: el Desarrollo Organizacional (D.O.), el Comportamiento Organizacional (C.O.), así como el Ambiente o Clima Laboral (C.A).

El patrimonio principal de una compañía son sus colaboradores, siendo su responsabilidad crear un ambiente laboral idóneo para el desarrollo de sus actividades y para esto, se utilizan las herramientas del desempeño organizacional que están a disposición de los líderes conocidos como gerentes, quienes deben planear actividades que fomenten buenas relaciones entre los integrantes de la organización, fomentando la unidad y el respeto, con el fin de cumplir con objetivos de la organización o empresa.

Los miembros de la organización, por su parte, deben tener claras y definidas las metas alcanzar, así como las estrategias a utilizar para lograrlas, deben conocer desde el tipo de corporación donde laboran, su actividad, misión y visión, así como los procesos de trabajo. El campo laboral es para muchos, un espacio para construir, mejorar y desarrollar la personalidad individual y profesional, es por ello que siempre se desea integrarse a una organización que proporcione esos satisfactores de crecimiento y de confort.

Un buen ambiente laboral influye directamente en el rendimiento de su personal, mientras que un mal ambiente destruye la armonía de trabajo generando situaciones de bajo rendimiento, malestar y en algunos casos conflictos mayores. En las empresas exitosas existe confianza, respeto, trabajo en equipo, y demás factores generando y orientando el comportamiento de los individuos para alcanzar su máxima eficiencia.

DESARROLLO

La sociedad está integrada por organizaciones que cumplen objetivos diferentes, escuelas y universidades, hospitales, tiendas, iglesias, organismos públicos, en cada una de estas se pasa una parte considerable de la vida aprendiendo, desarrollando habilidades y destrezas. Las empresas cuentan con un departamento de Recursos Humanos, Desarrollo y Productividad, donde se diseñan y planifican los programas implementados en la organización para motivar y sensibilizar a los colaboradores con el fin de alcancen los objetivos de la organización. Chiavenato (2007) señala que en cada organización existe un departamento que tiene como función estudiar el comportamiento de las personas con el fin de diseñar los programas idóneos para su crecimiento laboral.

La expresión “recursos humanos” se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones. Las personas pasan gran parte de su tiempo trabajando en las organizaciones. Éstas necesitan a las personas para sus actividades y operaciones, de la misma manera que necesitan recursos financieros, materiales y tecnológicos (Chiavenato, 2007, p 1).

Los países progresan y se desarrollan mediante organizaciones pero ¿qué es una organización, agrupación u corporación? La respuesta sería que una organización es la coordinación de diversas actividades por un grupo de personas con un fin común.



DESARROLLO ORGANIZACIONAL (DO)

Warren Bennis (1966) fue el pionero en los estudios sobre el Desarrollo Organizacional (DO), tomando los resultados que obtuvieron Robert Blake y Herbert Shepard en la Standard Oil Company de EUA, en cuya empresa se comenzó a utilizar la metodología del “adiestramiento de la sensibilidad” (Warren en Guizar, 2008, p.17). En esa empresa se implementó la idea de una cultura empresarial centrada en el mejoramiento de la organización mediante el trabajo eficiente de los individuos. Para Warren Bennis (Guizar, 2008) el DO responde a la urgencia de la evolución empresarial en un mundo industrializado y de alta competitividad, por lo que el DO ofrece mediante una estrategia educacional, modificar creencias, actitudes, valores de los trabajadores.

La cultura es la compleja mezcla de conductas, relatos, mitos, metáforas y demás ideas que encajan en unos y otros, y definen qué significa ser miembro de una sociedad. “La cultura organizacional incluye expectativas compartidas, valores, actitudes, ejerce influencia en los individuos, los grupos y los procesos de la organización” (Pinto, 2012, p.12).

La cultura empresarial es un factor de integración de todos los miembros de la organización. El DO tiene su epicentro en la evolución del proceso administrativo y su dinámica organizacional, específicamente en la etapa de planeación, que es donde se generan las estrategias organizacionales y la manera de cómo lograr su transformación. La definición más actualizada del DO es la que se cita a continuación:

El desarrollo organizacional es una serie de teorías, valores, estrategias y técnicas basadas en las ciencias de la conducta y orientadas al cambio planificado del escenario de trabajo de una organización, con el propósito de incrementar el desarrollo individual y de mejorar el desempeño de la organización, mediante la alteración de las conductas de los miembros de la organización en el trabajo (Guizar Montúfar, 2008, p 6).

Las definiciones de Jerry Porras y Peter Robertson, expresan que el desarrollo organizacional tiene como meta transformar la cultura organizacional de las empresas orientándolas hacia el éxito. La meta del DO es diseñar estrategias, métodos, programas, técnicas,

etc., para cada uno de los departamentos que integran una corporación teniendo como metas:

- 1.-Mejorar la eficiencia de los individuos integrantes de la organización y
- 2.-Elaborar los cursos o la capacitación idónea, para el desarrollo de habilidades, destrezas y conocimientos que permitan a los miembros de la organización su crecimiento laboral y que por medio de estas se beneficie la organización.

El desarrollo organizacional está basado en el estudio y desempeño de la conducta humana y tiene como objetivo mejorar el comportamiento individual de las personas que integran una empresa, duplicando la efectividad y eficiencia en sus actividades. La organización se ha considerado un sistema que prioriza la interrelación de cada uno de sus elementos. Hernández y Rodríguez (2006) señalan que “el termino organización tiene varias acepciones: por un lado es orden, ente social y estructuración; y por otro es parte de un proceso administrativo” (p 11).

Aunque los resultados de la instauración de los programas y sistemas del DO, son diferentes, en todas las organizaciones existe una serie de principios comunes que las agrupaciones deben tener como objetivo y estas son:

- 1.-El hombre es bueno por naturaleza.
- 2.-Visión del hombre como un ser en proceso de crecimiento.
- 3.-Aceptación plena y utilización de las idferencias individuales.
- 4.-Visualización del individuo como persona integral.
- 5.-Expresión adecuada y uso eficaz de los sentimientos.
- 6.-Actitudes y comportamientos autenticos.
- 7.-Uso del estatus para alcanzar los objetivos organizacionales.
- 8.-Confianza en las personas.
- 9.-Deseo y aceptación de riesgos.
- 10.-Énfasis en la colaboración de las personas (Hernández , Gallarzo, y Espinoza, 2011, p.22).

Por medio del DO se generan los valores que motivan a los miembros a incrementar la eficiencia de sus labores, debido a que sienten que trabajan como humanos y no como instrumentos de producción, esto a causa de que les son otorgadas facilidades para desarrollar sus habilidades, destrezas y conocimientos

para beneficio de ellos mismos y de la organización. El DO diseña los planes, la estructura y los métodos para que las personas encuentren en la organización, un ambiente que los reconoce como importantes y en consecuencia eficaces en el desarrollo de sus actividades.

El desarrollo organizacional implica cambios estructurales y técnicos, pero su objetivo principal es modificar las actitudes y potencializar las habilidades de los colaboradores para mejorar la calidad de las relaciones laborales. Sánchez (2009) menciona que en las organizaciones la ventaja competitiva debe ser el sello que la distinga de las demás

La exigencia de desarrollar organizaciones con conocimiento, que se distingan por su compromiso, trabajo en equipo, motivación, colaboración, participación voluntaria y aprendizaje continuo, y logren la certificación de sus procesos y servicios. Por ende, deben realizar acciones espectaculares que les permitan evidenciar ante la sociedad, la calidad de sus productos y servicios, el espíritu de trabajo de personal y la transparencia en el manejo de sus recursos. (Sánchez, 2009, p. 236).

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (CO)

La segunda etapa de la trilogía del éxito organizacional, es el Comportamiento Organizacional (CO), que según Robbins y Judge (2009) se caracteriza por ser un campo de estudio centrado en el desarrollo de los tres factores del comportamiento organizacional: los individuos, los grupos y su estructura (Robbins y Judge, 2009, p.31).

El CO se considera la fase de implementación de los programas, métodos, técnicas y procedimientos diseñados en el desarrollo organizacional.

El comportamiento y el desarrollo organizacional son catalogados como una ciencia que analiza tanto el conocimiento humano como la conducta de los trabajadores que integran las empresas, por tanto, se ha constituido una disciplina que describe, comprende, predice y controla la información de las diversas personalidades de los miembros de la organización. Es así que cuando hablamos del CO nos referimos a aquellos:

actos y las actitudes de las personas en las organizaciones. El comportamiento organizacional es el acervo de conocimientos que se derivan del estudio de los actos y actitudes. Sus raíces están en las disciplinas de las ciencias sociales, a saber: psicología, sociología, antropología, economía y ciencias políticas (Gordon, 2000, p 7 en Genesi, Romero & Tinedo, 2011, p 110).

Gordon (2000) señala que el comportamiento organizacional es una disciplina relacionada con las ciencias que estudian a las personas. Para Amorós (2007) el concepto CO unifica los conocimientos sobre las personas que integran una organización en beneficio de la misma y de manera paralela para ellos.

Lo podemos definir como el campo de estudio que se encarga de investigar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura organizativa, tienen sobre el comportamiento en las organizaciones, con el fin de aplicar esta información al mejoramiento de la eficacia de la organización (Amoros, 2007, p. 7).

Los objetivos y metas del CO son:

- a. *Describir: Sistemáticamente cómo se comportan las personas en condiciones distintas.*
- b. *Comprender: Por qué las personas se comportan como lo hacen.*
- c. *Predcir: El comportamiento futuro de los empleados*
- d. *Controlar: Al menos parcialmente las actividades humanas en el trabajo (Amoros, 2007, p 6).*



Es importante conocer cómo son y cómo funcionan las organizaciones internamente para comprender la imagen que proyectan hacia el exterior y descubrir cómo logran sus metas y objetivos, aún cuando éstas sean evaluadas en el ámbito financiero, aspecto que muchas veces indica si una empresa es exitosa o tiende al fracaso. El valor natural de una empresa son sus activos intangibles, es decir, lo que no se ve, sus colaboradores, debido a que ellos son parte fundamental en el proceso de transformación de la materia prima hacia un producto final o servicio en los sistemas productivos. Esos activos constituyen el eje principal de la competitividad de las organizaciones internacionales.

El éxito empresarial está basado en la unión de talentos, destrezas, así como en las habilidades de los trabajadores, esto no se logra sin una organización que proporcione internamente una estructura y cultura que brinde el impulso y los satisfactores necesarios a sus colaboradores. De esta forma, se desarrollarán las herramientas del comportamiento organizacional, creando un ambiente laboral adecuado para potencializar las personalidades en beneficio de los objetivos de la organización.

La siguiente figura expresa las relaciones idóneas entre las personas y una organización.

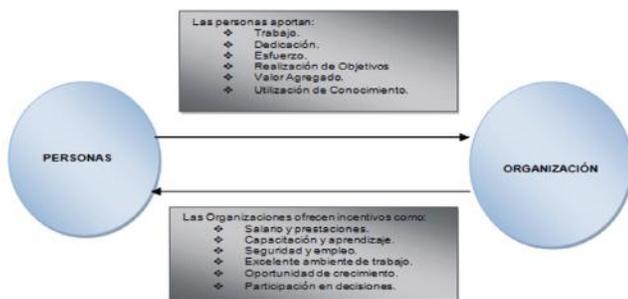


Figura 1.- Relaciones de reciprocidad entre las personas y la organización. fuente: Chiavenato (2009)

En la actualidad existe una competencia centrada en la buena administración, que va desde lograr bajos costos hasta la maximización de utilidades. Este ambiente de competitividad surge cuando las organizaciones tratan de imitar lo que está generando mas rendimiento pero, ¿dónde reside la ventaja competitiva de las organizaciones?, ¿en la tecnología?, ¿en los recursos financieros?, ¿en los recursos materiales?, el secreto radica en saber cómo utilizar la inteligencia, destreza, habilidad y las competencias individuales de las personas que conforman la organización.

Las organizaciones usan las diversas estrategias del desempeño organizacional para cumplir sus metas, una de ellas es el reforzamiento positivo, Hellriegel y Slocum Jr. (2009) presentan una estrategia que busca incrementar el potencial de los colaboradores en las organizaciones, mediante estímulos a la constancia de la eficiencia en sus actividades, clasificando esos refuerzos en primarios y secundarios.

Un refuerzo primario tiene un valor que el individuo conoce, el alimento, el abrigo y el agua son reforzadores primarios, sin embargo, los reforzadores primarios no siempre refuerzan, por ejemplo, la comida podría no ser un reforzador para alguien que acaba de ingerir una comida de cinco tiempos. En las organizaciones, los reforzadores que influyen en la mayoría de los comportamientos son los secundarios. Un reforzador secundario es algo que tuvo un valor neutral para un individuo pero que ha adquirido un nuevo valor (positivo o negativo) debido a una experiencia. El dinero es un ejemplo evidente de un reforzador secundario, este no puede satisfacer una necesidad humana básica de forma directa, pero tiene valor porque se usa para comprar bienes. (Hellriegel & Slocum Jr., 2009, p. 103).

Existen diversas compañías a nivel mundial que llevan a cabo este tipo de estrategias y cuyos resultados son excelentes, por ejemplo:

En Costco, a los empleados se les ofrecen trabajos desafiantes y participan en la administración de sus puestos. La gerencia enseña a los empleados técnicas de control de calidad para que puedan supervisar su comportamiento, aprender a controlar los costos y asumir responsabilidad por tareas vistas tradicionalmente como prerrogativas administrativas. Costco también proporciona a los empleados prestaciones médicas y educativas, arreglos de horario de trabajo flexible, ausencias por maternidad o paternidad y cuidados infantiles o de ancianos. También patrocina eventos sociales para empleados. ¿Funciona? En promedio, los empleados de Costco ganan 34,214 dólares al año y reciben 7,065 dólares adicionales en prestaciones, mientras que el empleado promedio de Sam's Club gana 24,680 dólares al año con 4,247 dólares en prestaciones, sin embargo, los costos de mano de obra en Costco son en realidad menores, porque los 68,000 empleados de Costco generaron aproximadamente la misma cantidad de ventas que los 102,000 empleados de Sam's Club. Cuando se

consideran los costos de la rotación, robo de empleados y productividad, resulta más eficiente para Costco pagar más a sus empleados. (Hellriegel & Slocum, 2009, p.104).

Lo anterior es la aplicación de una estrategia que se diseñó en la planeación del desarrollo organizacional y se aplicó en una compañía como Costco E.U, obteniendo un excelente comportamiento organizacional de sus colaboradores.

CLIMA ORGANIZACIONAL (CO)

El Clima Organizacional es resultado de todo lo diseñado, planificado e implementado en el desarrollo de las herramientas del desempeño organizacional. El CO se fundamenta en la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, así como las organizaciones están compuestas de personas y grupos que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente (García, 2009). Méndez (2006) define el clima organizacional como resultado de la forma como las personas interactúan influenciados por valores, actitudes y creencias, tanto como por su ambiente interno. Para entender el clima de una organización, es preciso comprender las personalidades,

el sistema de organización y los procesos o métodos organizacionales (Méndez, 2006, p 116).

Las organizaciones han desarrollado diversos mecanismos para evaluar el clima laboral, uno es el “Instrumento para medir el clima en organizaciones colombianas” (IMCOC), este utiliza una herramienta que ayuda a directivos a tomar decisiones para mejorar la cultura organizacional, mediante un método de análisis. Este instrumento se conforma por 45 preguntas y un software para el procesamiento de la información que evalúa las variables para mejorar el clima organizacional (figura siguiente) que son:

Según Méndez (2006) el clima organizacional de una empresa es



Figura 2.- Mejoramiento del clima organizacional. Elaboración propia a partir de Méndez (2006)



diferente al de otra, debido a que se integran por personas con distintas personalidades, lo que genera que las organizaciones, aunque parezcan similares muestren propiedades particulares. Para Méndez (2006) el clima organizacional favorece el desarrollo personal en el trabajo, su crecimiento está influenciado por las percepciones compartidas acerca de las diferentes realidades laborales. Esto sugiere que las personas en organizaciones con CO positivos perciben más posibilidades de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa, motivándolas a hacer esfuerzos por asegurarse de permanecer en ella (Toro y Sanin, 2013, p.13).

HERRAMIENTAS O MÉTODOS DE DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Para Méndez (2006) la medición del clima organizacional se orienta hacia la identificación y el análisis de aspectos internos que afectan el comportamiento de los empleados, a partir de las percepciones y actitudes que tienen sobre el clima de la organización y que influyen en su motivación laboral. La figura siguiente describe el objetivo de la medición del clima organizacional.



Figura 3.- Objetivo de la medición del clima organizacional. elaboración propia a partir de Méndez (2006).

MODELO DE GESTIÓN PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Entre las teorías que plantean aspectos humanos con relación al ambiente organizacional, Tapias Carlier (2012) cita diversas teorías e instrumentos que se analizan a continuación:

1.- Teoría de las expectativas de Victor Vroom. Es un modelo de motivación laboral basado en la siguiente premisa:

El esfuerzo para obtener un alto desempeño laboral está relacionado con la posibilidad de que el individuo sea recompensado de tal manera que el esfuerzo realizado haya valido la pena. La motivación según Vroom es producto de 3 factores: Valencia: el nivel de deseo que una persona tiene para alcanzar una meta. Es única para cada empleado, está condicionada por la experiencia y puede variar con el tiempo. Expectativa: el grado de convicción de que el esfuerzo relacionado con el trabajo producirá la realización de una tarea. Medios: Es la estimación que posee una persona sobre la obtención de una recompensa. La combinación de estos 3 elementos produce la motivación en distintos grados de acuerdo a la intensidad de los factores. A cada factor se le asigna un valor entre 0 y 1 (la valencia puede ser negativa) y después se aplica la siguiente fórmula: Motivación = V x E x M. La utilidad real de esta Teoría es que ayuda a comprender los procesos mentales de la motivación de los empleados (Tapias Carlier 2012., p12).

Tapias Carlier (2012) señala que cuando los colaboradores tienen un compromiso con la organización, desarrollan elementos particulares de motivación que conlleva a que las actividades que realizan sean de gran calidad. Las variables que señala el modelo motivacional de Vroom son: valencia, instrumental y expectativa. Dichas tratan de explicar que la motivación del ser humano, es el resultado de multiplicar las variables, por su parte, Valencia (2006) menciona que en el modelo de Vroom, se multiplican los valores asignados a las variables de valencia, expectativa e instrumental explicando cuantitativamente la conducta personal de los individuos durante su desempeño laboral.

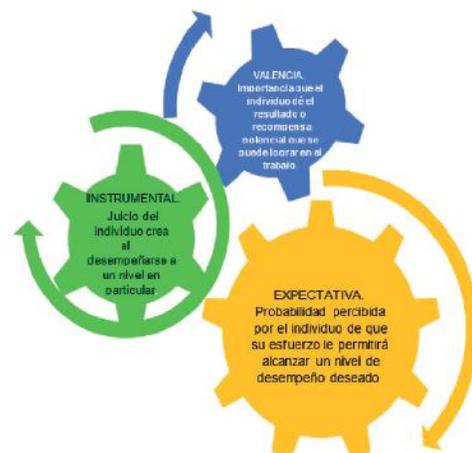


Figura 4.- Variables teoría de las expectativas de Víctor Vroom. Elaboración propia a partir de Marrugo y Pérez (2012)



participantes y puede ser saludable o enfermizo, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio. El comportamiento de los trabajadores en la organización, es producto del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que éstos perciben, así como por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores, es decir lo que cuenta es la forma cómo ven las cosas y no la realidad objetiva (Likert, 1932).

Existen factores individuales que influyen en percepción del clima, estos pueden ser: posición jerárquica, salarios, actitudes, personalidad. Ahora bien para Likert (1932) existen tres tipos de variables que condicionan su clima: variables causales, variables intermedias y variables finales, aunque se pueden incluir otras variables como la comunicación, el desarrollo humano, liderazgo, motivación, y trabajo. Respecto a las preguntas para la evaluación, se utiliza un bajo grado de abstracción, construidas como afirmaciones, por ejemplo, cuando tengo alguna duda, puedo preguntar

con tranquilidad a mi jefe. Ante estas afirmaciones, el colaborador podría o no estar de acuerdo, también se usan grados, es por ello que la escala de Likert de 1 a 4 puntos puede ser utilizada por su facilidad de manejo y tabulación.

Un principio básico para cualquier administrador es que todo aquello que se puede cuantificar se puede mejorar y con el desempeño organizacional sucede lo mismo, deben existir procedimientos de evaluación para que se pueda mejorar un proceso y de esta forma lograr las metas y objetivos de la organización, según Dale Carnegie (1988), es esencial ganarse la cooperación de otras personas. Ella aconsejaba a sus oyentes la sencillez en el trato, que permitiría causar buena impresión, además de permitir que las personas salven su prestigio estimulándolas, y cuando fuer el caso corregirlas aconsejando como mejorar sus errores, buscado siempre que se sientas satisfechas.

Los consejos de Dale Carnegie (1988) son importan-

tes para consolidar un excelente clima organizacional, resaltar el trabajo bien hecho de los colaboradores, ayudará a que se sientan con la confianza de tomar decisiones en cualquier momento, al sentirse respaldados por el jefe. Las relaciones laborales entre jefe y colaborador son importantes para que la empresa funcione adecuadamente. El trabajador es un recurso humano importante para la organización, ya que invierte su tiempo, su vida, su talento, es por ello que se le debe motivar, siendo indispensable contar con programas de interacción para que el personal tenga una buena relación y puedan trabajar de manera armónica y lograr juntos los objetivos que la organización ha establecido.

Es importante que cuando un colaborador llega a la organización, debe ser involucrado en cada una de las actividades, debe sentirse parte y ser aceptado por sus compañeros, así, se adaptan rápidamente al proceso de socialización, el cual consta de 3 etapas: antes del ingreso (expectativas), encuentro (conocimiento de la organización) y metamorfosis (adaptación) (Robbins & Judge, 2009, p. 520). La organización debe contar con personal capacitado en habilidades técnicas, humanas y conceptuales, pero también debe tener espacios donde desarrolle sus conocimientos, experiencias, su capacidad de trabajar con otras personas, así como la comprensión y motivación. Según Robbins (2004), la organización debe establecer los límites del trabajo, y qué se espera de cada una de las personas bajo su cargo, esto permitirá actuar al equipo de forma organizada y ágil.

Conforme a lo que plantea Robbins (2004), en todas las organizaciones existen personas con pensamientos diferentes, sin embargo se aconseja que exista una relación adecuada y que se motive al personal reconociéndolo por las actividades realizadas, por el esfuerzo, para que su trabajo sea productivo. De igual forma se sugiere concientizar al personal sobre la importancia que tiene cada uno en la organización.

Es importante mencionar que la calidad del ambiente de trabajo se ve afectada por el nivel de autoestima de los jefes y colaboradores. El rendimiento, las relaciones laborales, la satisfacción en el trabajo y la lealtad a la empresa, experimentan alteraciones según la promoción de la autoestima, si esta es pobre, no solo afecta a la organización de manera interna sino que se ve reflejada también en su ambiente exterior, por lo tanto la organización debe fomentar actividades que

promuevan la autoestima del colaborador y la del jefe. Melgosa (2013), aconseja:

- Enseñe a los niños y las niñas los nombres de las partes privadas del cuerpo.
- Reconocer los logros de manera explícita. Los mensajes positivos, de ánimo, de aliento y de reconocimiento son mucho más eficaces, especialmente cuando el colaborador presenta un trabajo bien hecho.
- Favorecer la iniciativa del empleado, manteniendo una actitud abierta hacia los comentarios y sugerencias de los colaboradores.
- Establecer detalles personalizados. Conservando una lista actualizada de los cumpleaños de los colaboradores, festejar al colaborador que ha servido a la organización por más de 5, 10 o 15 años.
- Premiar el esfuerzo, la amabilidad del colaborador, etc. (Melgosa, 2013; p. 111-112).

Con base a consejos que menciona Melgosa (2013), el trato con el jefe debe contener los siguientes aspectos

- Utilizar mensajes positivos. Es bueno hacer comentarios directos al jefe cuando este toma una iniciativa que resulta útil y beneficiosa a ojos del colaborador.
- Utilizar la asertividad. Quienes tienen que comunicar algo delicado deben hacerlo de forma clara, respetuosa y amablemente.
- Hacer propuestas que incluyan opciones. Es importante que cuando se acuda al jefe se haga con varias sugerencias para la solución del problema. Esto ofrece al jefe cierta libertad de movimiento y evita el acorralamiento que puede resultar en una reacción negativa.
- Desarrollar una actitud positiva hacia los superiores. Reconocer que las personas en puestos de autoridad nunca pueden complacer a todos y llevan sobre sus hombros una gran carga. (Melgosa, 2013; p. 112-113).

Es el jefe quien lleva una gran carga de trabajo, por lo que los colaboradores deben comprender tal responsabilidad y apoyarlo, respetando su autoridad y decisiones. El colaborador debe tener en cuenta que es bueno mostrar y tener confianza para hablar con el superior en el momento adecuado y realizar comentarios que coadyuven a la organización. En una

organización es vital que exista buena comunicación entre todos y buen clima de organización que facilite la realización de la persona y abarque aspectos emocionales y morales (Melgosa, 2013).

En toda organización debe existir respecto por cada uno de los colaboradores, es recomendable dirigirse con respeto cuando se desea retroalimentar a una persona por su trabajo o por alguna otra situación, dirigiéndose con amabilidad existirá un buen clima laboral que ayude a la organización a lograr los objetivos.

CONCLUSIONES

A mediados del siglo anterior, en los años sesenta, en Estado Unidos, un grupo de científicos sociales diseñó un sistema cuyo objetivo fue que las empresas alcanzaran su máximo desarrollo mediante una planeación del comportamiento de los individuos. Desde entonces se han realizado aportaciones sobre el mejoramiento de las relaciones dentro de las empresas. En principio, este proceso fue visualizado como un cambio que involucraba modificaciones culturales, sociales, económicas y estructurales. El DO es un esfuerzo educacional destinado a cambiar actitudes, valores, comportamientos y la estructura de la organización, de tal modo que pueda adaptarse a las coyunturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente .

Se hablo de que es necesario fomentar una actitud de interés por parte del colaborador y el jefe, cada uno de los miembros debe sentirse parte de la organización siendo importante reconocer el logro y esfuerzo de cada uno de los que componen la organización y no centrarse en los errores, se propone capacitarlo a fin de que pueda conocer sus responsabilidades para que se integre y desarrolle habilidades y destrezas en beneficio de la organización y de él mismo, evaluando el desempeño y comportamiento del colaborador. Cabe mencionar que el jefe, debe ser y comportarse como un líder, tratando a sus colaboradores adecuadamente, para que se sientan valorados y motivados. En la organización debe existir una filosofía del trabajo en la que el colaborador disfrute de las actividades que realiza.

Las organizaciones deben reconocer que la actitud de las personas en gran medida afecta el entorno laboral en el que se desarrollan. Una buena actitud hacia el

trabajo y a los compañeros fomentará la armonía en el clima laboral, ya que la actitud de las personas determinaran qué hacer y cuál será su comportamiento. Los colaboradores deben sentirse satisfechos con lo que hacen, con su trabajo y con las decisiones que toman. Se recomienda que las organizaciones busquen lograr y fomentar una actitud y un comportamiento afable para que el trabajo se realice de manera productiva, así como promover valores, pues de ellos depende el comportamiento organizacional. Para lograrlo, se requiere de líderes con visión, capaces de trabajar de la mano para llevar al éxito a la organización, creando un alto desempeño en cada uno de los integrantes.

En este trabajo, se han desarrollado los conceptos del desempeño organizacional, los cuales incluyen el desarrollo organizacional DO, el comportamiento organizacional CO y el ambiente o clima laboral, que los cuales conforman una trilogía de éxito que las organizaciones, empresas y demás agrupaciones que deben utilizar y diseñar de acuerdo a las características particulares de cada una de ellas, las estrategias que les permitan ser competitivas, eficaces y eficientes en un mundo globalizado con permanentes cambios y en donde los colaboradores, cada día son el motor o impulso de ese fenómeno de transformación organizacional, debido en muchas ocasiones a su creatividad e innovación cuando se sienten parte integral de las empresas exitosas.

BIBLIOGRAFÍA

Amoros, Eduardo (2007). El comportamiento organizacional “ En busca del desarrollo de ventajas competitivas”. Editorial Trillas. México.

Carnegie Dale (1981).“ Como ganar amigos e influir sobre las personas”. Ed. Eleven I I. Rosario Argentina

Chiavenato, Idalberto (2007). Administración de Recursos Humanos “El capital de trabajo de las organizaciones”. Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. Cuadernos de Administración, 43-61.

Genesi, Romero, & Tinedo (2011). Comportamiento Organizacional del talento humano en las institucio-

nes educativas. Revista Negotium, Vol. 6, número 18, Enero-Abril 2011, pag. 102-128. Recuperado de: www.Redalyc.org/pdf/748/7821843007.pdf

Gordon J.(2000). Comportamiento Organizacional. 5ta. Edición. Prentice Hill.

Guizar Montúfar, Rafael.(2013) Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones. 4ta Edición. Mc Graw Hill Educación. Recuperado <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a8a68a7be0b68ac529abc1ad7d2e85f.pdf>

Hellriegel & Slocum Jr.(2009). Comportamiento Organizacional. 12 va. Edición. Cengage Learning. México.

Hernández y Rodríguez, Sergio (2006). Introducción a la Administración: Teoría General Administrativa: origen, evolución y vanguardia. 4 ta. Edición. Mc Graw Hill Interamericana.

Melgosa, J. (2013). Descubre Tu Valor Y Se Feliz. Editorial Safeliz, S.L. Madri, España.

Méndez, A. (2006). Clima Organizacional en Colom-

bia. Prentice Hill. Colombia.

Pinto Cristiani, Mario (2012). Red Tercer Milenio. Recuperado de: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_organizacional.pdf

Robbins, Stephen P. (2004). Comportamiento Organizacional Teoría Y Practica. 7ma. Edición San Diego State University, Prentice-Hall Hispanoamericano, S.A.

Robbins Stephen y Timothy Judge (2009). Comportamiento Organizacional, 13va. Edición. Pearson Educación. Mexico.

Sánchez Ambriz, Gerardo (2009). El Desarrollo Organizacional “Una estrategia de cambio para las constituciones documentales”. Pag.235-254.

Toro Alvarez, F. & Sanin Posada A. (2013). Gestión del clima organizacional “Intervencion basada en evidencias”. Centro de investigación del comportamiento organizacional. L.Vieco e hijos Ltda.

Tapias Carlier, M. &. (2012). Modelo de gestión para mejora del clima organizacional.



ORIENTACIONES PEDAGÓGICAS PARA EL DISEÑO DE UNA PLANEACIÓN DE SECUENCIA DIDÁCTICA

Autora: Nereida Gómez Almaraz¹
Celaya, Guanajuato

Resumen: En el presente se abordan algunas cuestiones referentes a la manera como realizar las planeaciones de secuencias didácticas, las cuales deben centrarse en el alumno, siendo el docente un facilitador del aprendizaje. Las actividades didácticas deberán estimular el interés de los alumnos por aprender, deben facilitar la cooperación entre pares, así como deben ser conocimientos fácilmente aterrizarlos y útiles en sus situaciones cotidianas, lo que les permitiría desarrollar las habilidades para el autoaprendizaje.

Palabras clave: Pedagogía, planeación didáctica, aprendizaje, alumnos

¹Licenciada en Pedagogía, egresada de EDUCEM



INTRODUCCIÓN

Una de las problemáticas más relevantes que conciernen a la educación, es la mejora de la planeación didáctica. En el presente, el objetivo es precisar algunas formas y actividades que, en el diseño de una planeación didáctica, deben considerarse para el desarrollo de los contenidos y argumentos pedagógicos siguiendo al nuevo modelo educativo (Subsecretaría de Educación Media Superior 2018) para los bachilleratos tecnológicos escolarizados. Tomando como premisa que “los procesos de planeación son aspectos centrales de la pedagogía porque cumplen una función vital en la concreción y el logro de las intenciones educativas” (Secretaría de Educación Pública, 2017, p. 120), toda planeación que suponga promueva el aprendizaje, debe establecer actividades argumentadas pedagógicamente.

Así mismo se tomará en consideración que la elaboración de una planeación didáctica es una de las competencias que deben desarrollar todos los docentes

“quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada” (Subsecretaría de Educación Media Superior, 2008). Es importante indicar que los contenidos y argumentos pedagógicos que orientan el diseño de una planeación la didáctica puede usarse en todas las asignaturas y en cualquiera de los semestres para los que se conciba la planeación didáctica en un bachillerato.

DESARROLLO

Algunas de las actividades y argumentos pedagógicos que deberán condicionar la planeación de una secuencia didáctica se establecen a través del análisis de 14 principios pedagógicos, con el objetivo de responder a las necesidades del nuevo modelo educativo (Subsecretaría de Educación Media Superior, 2018). El enfoque de la didáctica del profesor deberá “poner al estudiante y su aprendizaje en el centro del proceso educativo” (Secretaría de Educación Pública, 2017). En la planeación de una secuencia didáctica, el profesor deberá diseñar estrategias que lo posicionen como

guía o mediador y no como quien posee todo el saber. La secuencia debe orientarse al diseño de actividades para que los alumnos las desarrollen siendo el profesor un acompañante y evaluador del proceso.

Si se toma como premisa que “el acompañamiento es un elemento que requiere de la comunicación e incluye la guía del profesor” (Navarro, 2011, p.150) debe precisarse de manera explícita, que el profesor tiene que hacer retroalimentación a los alumnos con el propósito de que estos logren el aprendizaje esperado en cada una de las asignaturas.

Es necesario tener en cuenta que se debe establecer en la planeación los saberes previos del estudiante, los cuales son la base para la integración de los nuevos saberes, “los nuevos conocimientos se asimilan, integrándolos a la estructura cognitiva, a partir del establecimiento de relaciones entre ellos” (Candia, 2006, p.62). Este es un principio que deberá estar siempre la etapa de apertura mediante una estrategia que garantice la recuperación de los aprendizajes previos.

Si se parte de la idea que en la planeación de la secuencia didáctica “los intereses de los estudiantes están poderosamente condicionados por las experiencias vividas” (Mansilla, 2003, p.53), las actividades que se establezcan tienen que promover aprendizajes esperados partiendo de las experiencias vividas de los alumnos y sobre todo de experiencias que los alumnos pueden ver y vivir en su realidad cotidiana.

Son diversos los motivos por los que una persona aprende, “la motivación intrínseca que es la tendencia natural a buscar y vencer desafíos, conforme perseguimos intereses personales” (Woolfolk, 2004, p.351), este punto se ha considerado como directriz del nuevo modelo educativo, por lo que en la planeación didáctica, se debe establecer que las estrategias de aprendizaje, deberán estimular las motivaciones intrínsecas de los alumnos, es decir, que el profesor en la medida de las posibilidades, deberá ajustar estas estrategias de enseñanza aprendizaje a los motivos e intereses propios de los alumnos, sin embargo en grupos grandes es complicado trabajar individualmente con los alumnos, surgiendo entonces la necesidad de un trabajo colaborativo.

Considerar el aprendizaje colaborativo implica una visión concreta del ser humano, refiriéndose a su na-

turalidad social y sociable, de ahí que “el conocimiento es de naturaleza social” (Gavilán, 2004, p.9). Para desarrollar este principio en la planeación didáctica el profesor deberá usar estrategias de interacción de equipo colaborativo que garantice que los alumnos se integren en equipos. Es decir, el profesor deberá promover a través de estrategias que los alumnos desarrollen su aprendizaje esperado en la interacción con sus compañeros.

Dado que las interacciones se realizan en espacios concretos y bajo circunstancias de vida concretas que son las que, por similitud, permiten la mutua identificación y afinidad de los estudiantes (los típicos grupos de amigos que se juntan para trabajar), es necesario considerar la naturaleza real y útil de los conocimientos a facilitar. En otras palabras, un pilar del aprendizaje es la utilidad y real aplicación de los conocimientos, didácticamente significa trabajar con conocimientos reales, por lo que “el aprendizaje situado ocurre mediante la interacción entre los miembros del grupo o comunidad de aprendizaje” (Batista, 2007, p.97) siempre y cuando este aprendizaje sea contextual y relacionado al mundo que le rodea al alumno. En pocas palabras no es conveniente hacer uso de situaciones o contextos imaginarios para el logro de los aprendizajes esperados, sabiendo que el alumno tiene su propio contexto y situaciones particulares donde puede lograr los aprendizajes esperados.





En la planeación de la secuencia didáctica se debe considerar que “todo trabajo pedagógico incluye planeación, realización y evaluación, esta última se realiza en todas las fases del proceso, así deberá evaluarse la planeación del trabajo, la realización y la misma evaluación” (De la Mora, 1977, p.112), por ello se deben establecer los instrumentos y los parámetros para realizar desde la evaluación de conocimientos, hasta la evaluación de la consistencia de los instrumentos.

El profesor debe modelar el aprendizaje mediante su planeación de la secuencia didáctica, “el modelado se refiere al aprendizaje basado en los efectos que se derivan de ver a otra persona actuar de una manera y las consecuencias que esta acción le reportan” (Ibáñez, 2004, p.150). Es decir, el profesor debe demostrar a través de su ejemplo, realización de ejercicios o mediante la demostración de teorías, la manera correcta de realizar las actividades solicitadas. Dichas actividades deberán ser claras y explícitas en la planeación, de manera que den cuenta que el profesor ejemplifica lo que espera del alumno.

Otro punto por considerar es el aprendizaje informal, “cada uno de los estudiantes cuenta con diferente bagaje respecto a su aprendizaje informal el cual adquiere externamente a cualquier oferta educativa o formativa organizada con frecuencia, suele denominárselo también experiencia o aprendizaje no intencional” (OECD, 2008, p.32). Durante el proceso de planeación didáctica, el profesor debe conocer a sus alumnos para garantizar las condiciones para un aprendizaje significativo.

El conocimiento de las características de la población de alumnos, así como de las estrategias didácticas que sean lo suficientemente abarcadoras para la demanda diversa de necesidades del aprendizaje, implica un trabajo colaborativo docente de tipo interdisciplinar, entendida como una interacción propositiva de conocimientos, destrezas, procesos y conceptos de diferentes campos del conocimiento (Villa, Moncada, y Mendoza, 2004) para favorecer que los alumnos usen los contenidos específicos como medios para el desarrollo de competencias y fortalecer el perfil de egre-

so que requiere la educación obligatoria.

Por lo antes dicho, las planeaciones deberán ser únicas para las condiciones, características, estilos de aprendizaje y nivel de desarrollo cognitivo de los alumnos para los que fueron diseñadas, esto implica un aprecio por la diversidad como fuente de riqueza, “la diversidad cognitiva guarda relación con la variabilidad de los alumnos en cuanto a diversidad de procesos, estrategias, estilos de aprendizaje y de conocimientos básicos” (Arnaiz, 1999, p.50).

Para favorecer la cultura del aprendizaje, la planeación de la secuencia didáctica debe hacer referencia “a cómo las personas elijen los objetivos, las materias, los contenidos, las formas de aprender, las estrategias de evaluación, las técnicas y los instrumentos de evaluación para construir su conocimiento” (Gento & Maslo, 2010, p.19), en otras palabras, esta planeación debe priorizar que sea el alumno quien.

Como se ha venido señalando, la planeación de la secuencia didáctica deberá tener como centro al alumno, su capacidad para construir el aprendizaje colaborativamente pero estimulado en sus motivaciones personales, lo que se busca es que los estudiantes desarrollen las competencias que les faciliten interactuar con el mundo que les rodea y sobre todo, que esas competencias ayuden a resolver situaciones que se les presenten en la vida, en este punto, la disciplina es un factor que no puede olvidarse, dado que les brinda las pautas para que en un futuro, acostumbrados aprender sin la necesidad de un docente, desarrollen las competencias útiles para su vida y el medio en el que se desarrollen.



CONCLUSIONES

Durante el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje escolarizado en el nivel medio superior, los profesores deben planificar el desarrollo de sus secuencias didácticas con fundamentos pedagógicos, y actividades congruentes a la búsqueda del perfil de egreso de la educación obligatoria.

Invariablemente del semestre y la asignatura en la que se pretenda promover el aprendizaje, se tendrá que enfocar la planeación de la secuencia didáctica al proceso de aprendizaje y no al de enseñanza, considerando que los estudiantes tienen ya conocimientos previos sobre las temáticas que se abordan, por lo que se debe partir de lo poco o mucho que ellos saben para planificar secuencias didácticas que propicien aprendizaje contextual. En este punto, las evaluaciones diagnósticas y un acercamiento del docente para conocer a los alumnos y sus inquietudes es algo esencial, por tanto, en el desarrollo de la planeación didáctica, se debe considerar que los estudiantes requieren motivación y acompañamiento en su proceso de aprendizaje. Es importante reconocer que los estudiantes también de manera personal desarrollan un aprendizaje informal que proporciona riqueza invaluable de conocimientos prácticos durante el trabajo colaborativo.

BIBLIOGRAFÍA

Arnaiz Sánchez, P. (1999). Atención a la Diversidad. Costa Rica: EUNED.

Batista Jimenez, E. E. (2007). Lineamientos pedagógicos para la enseñanza y el aprendizaje. Medellín: Universidad Cooperativa de Colombia.

Candia, M. R. (2006). La organización de situaciones de enseñanza: unidades didácticas y proyectos. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.

Subsecretaria de Educación Media Superior (2018). Implementación del Nuevo del Currículo en Educación Media Superior. Recuperado de <http://implementacionnuevocurriculoems.sems.gob.mx/>

De la Mora Ledesma, J. G. (1977). *Psicología del aprendizaje, Volumen 2*. Cuauhtémoc: Progreso.

Gavilán Bouzas, P. (2004). *Álgebra en secundaria: Trabajo cooperativo en matemáticas*. Madrid: NARCEA.

Gento Palacios, S., & Maslo, I. (2010). *Tratamiento Educativo de la Diversidad Cultural*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Ibáñez Gracia, T. (2004). *Introducción a la psicología social*. Barcelona: UOC.

Mansilla Torres, S. (2003). *La enseñanza de la literatura como práctica de liberación*. Chile: Cuarto propio.

Navarro, R. R. (2011). *Foro interregional de investigación sobre entornos virtuales de aprendizaje*. México: COMIE.

OECD. (2008). *Sistemas de Cualificaciones Puentes para el aprendizaje a lo largo de la vida*. Paris: OCDE. Secretaría de Educación Pública. (2017). *Aprendizajes Clave*. Recuperado de https://www.aprendizajesclave.sep.gob.mx/descargables/APRENDIZAJES_CLAVE_PARA_LA_EDUCACION_INTEGRAL.pdf

Subsecretaría de Educación Media Superior. (2008). *Diario Oficial*. Recuperado de http://www.sems.gob.mx/work/models/sems/Resource/10905/1/images/Acuerto_447_competencias_docentes_EMS.pdf

Villa Soto, J. C., Moncada Marin, A. L., & Mendoza Rosas, R. M. (2004). *Conceptos Clasificación de la Interdisciplina Relación Entre Los Dominos*. México: Universidad Autonomía de México.

Woolfolk, A. (2004). *Psicología educativa*. México: Pearson.





REFLEXIONES SOBRE LA ENSEÑANZA DEL INGLÉS EN SECUNDARIAS NO BILINGÜES

Autora: María Patricia Perla Aguilar Ledezma¹
León, Guanajuato

Resumen: Tomando como base un contexto globalizado, la necesidad de un desarrollo estudiantil adecuado respecto a la competencia de la lengua inglesa y una población docente con marcadas carencias pedagógicas en este ámbito, se parte para reflexionar y proponer alternativas en torno a la capacitación y validez de las aptitudes pedagógicas para la impartición de un segundo idioma. Cabe señalar que las siguientes líneas abren un espacio para la reflexión sobre la capacitación en este ámbito, desde la visión de una egresada en educación.

Palabras Clave: Capacitación, validación, docente, inglés

¹Licenciada en Pedagogía, egresada de EDUCEM



INTRODUCCIÓN

Las siguientes reflexiones tienen como fundamento la pregunta ¿por qué los estudiantes de secundarias no bilingües no tienen un dominio del inglés a nivel básico después de haber cursado los tres años reglamentarios? Y esta pregunta surge de la necesidad de la adquisición de esta competencia en la educación básica pues dado el fenómeno de la globalización económica, el inglés se ha convertido en la lengua del momento.

Por diferentes motivos y razones, algunos países tienen más dominio del inglés que otros. Esto representa un rezago tanto económico como educativo para cualquier país amén de los rubros políticos, científicos y sociales que se ven severamente afectados. En el caso particular de León Guanajuato, se ha analizado desde diversos aspectos el porqué de dicho atraso que afecta al desarrollo económico, dado que los jóvenes no pueden adquirir esa herramienta de comunicación durante su formación académica (INEGI, 2007).

En el presente se presenta la propuesta de una didáctica con acercamiento oral, para iniciar a los jóvenes de secundaria en la práctica del inglés. Dando por aceptado que todo alumno –salvo circunstancias especiales- tiene la capacidad de desarrollar la habilidad de la comunicación oral en otro idioma, lo que ha quedado patente en la adquisición y manejo de su lengua materna.

DESARROLLO

Uno de los problemas que enfrenta en este momento la educación en México es el hecho que cientos de alumnos egresados de secundaria y bachillerato difícilmente poseen un nivel básico de comunicación en inglés. Ante la apremiante situación de estimular la adquisición de un segundo y tercer idioma antes de ingresar a niveles superiores de educación formal, resulta lamentable ver como se ofrecen estudios de postgrado en diferentes instituciones sin que se les exija un nivel avanzado en el dominio de una lengua extranjera, específicamente el inglés.

Pero ¿por qué el inglés? hoy por hoy es la lengua más usada en la comunicación mundial. Parafraseando a Chomsky (1975) la estructura gramatical del inglés es mucho más sencilla que la de cualquier lengua extendida por occidente. Por esta razón, amén del dominio económico globalizado que han adquirido los países angloparlantes a partir del siglo XVIII, es la lengua en la cual se reportan los avances científicos, económicos y sociales de nuestros días alrededor del mundo. Se ha de considerar que, en México, ya se ha iniciado una Reforma Educativa. La Secretaría de Educación Pública (SEP, 2011) se encuentra haciendo cambios sustanciales en todos los planes y programas que maneja, sin embargo, hay que partir desde varios puntos dentro del sistema para que se vaya avanzando gradualmente en la adquisición de la habilidad para hablar y pensar en otras lenguas. Este postulado no es exclusivamente para los alumnos, incluye también a los docentes.

A nivel del proceso de enseñanza-aprendizaje, podemos ver que se involucran dos actores: el docente y el dicente. Ninguno de los dos es pasivo y, desde la perspectiva de cada uno, su rol debe ser comprendido cabalmente para que este proceso se pueda llevar a cabo. Hablar y fomentar una didáctica efectiva para el inglés, es lanzar al docente a un mar de certidumbres para adecuarlas a cada grupo a quienes imparte dicha materia.

Para comprender el proceso educativo del inglés es importante conocer las características de la mayoría de las y los docentes que imparte dicha disciplina en el nivel secundaria. Antes de la última reforma educativa, al profesor de inglés se le pedían menos requisitos para impartir dicha materia, se le pedía un conocimiento mínimo de la lengua y muchas veces un documento que avalara su competencia, en tanto que la pedagogía no era requisito. No había la exigencia de una planeación curricular oficial para la adquisición del inglés como lengua extranjera. Así que, si se puede hablar del método que los profesores aplicaban, éste era básicamente empírico. En tanto que el docente no cambie su enfoque de comunicarse en la lengua extranjera no habrá cambio.

El Programa Nacional de inglés para la Educación Básica (PNIEB) establece, según el Marco Común Europeo, el nivel que deben adquirir los alumnos a lo largo de las diferentes etapas de la educación básica; sin embargo, no se tiene especificado la verificación

que se haga para certificar el nivel marcado, tan sólo se les otorga la calificación regular de los exámenes aplicados, pero éstos son elaborados según el criterio del profesor. Efectivamente, los alumnos salen con calificaciones aprobatorias y siguen con calificaciones aprobatorias hasta los niveles superiores de educación.

Es hasta los exámenes de ubicación de estudios superiores que se detecta que el grueso de los alumnos que llegan —salvo los que vienen de escuelas bilingües— se quedan en niveles básicos del aprendizaje del inglés. Aun así, maestros y alumnos además de abordar la problemática de su falta de competencia en el idioma, tienen que lidiar con los vicios de aprendizaje que se han adquirido a lo largo los años en los que debieron haber desarrollado competencias a nivel básico. Se ha de comprender que a nivel universitario no se le pueden dedicar más horas a dicha materia porque en la realidad es una materia más del plan de estudios.

Cabe mencionar que los alumnos que podrían titularse no lo hacen porque no han aprobado los cursos curriculares del idioma y simplemente no alcanzan el puntaje requerido en la certificación ajena a la institución, y que es requisito para titulación. Se reitera la observación: si se quiere elevar el nivel de competencia de los alumnos, se debe verificar la didáctica aplicada por los maestros desde secundaria, además, no hay la cantidad suficiente de maestros preparados en la enseñanza del inglés que puedan cubrir dichas expectativas. Por lo tanto, es necesario habilitar a los docentes con los que ya se cuenta, mientras se van incorporando los maestros idóneos.



Habilitar a los docentes es tarea prioritaria por las siguientes razones:

- 1) Un requisito para enseñar el idioma, es haberlo impartido mínimo por 5 años.
- 2) Estos docentes conocen el sistema y la filosofía institucional pública o privada.
- 3) Los docentes conocen las técnicas pedagógicas para el control de grupo, entonces cuentan con el nivel mínimo requerido del conocimiento del inglés.
- 4) Dichos tienen una plaza que van a tardar varios años en dejar.
- 5) Además, se espera que, motivados a optimizar su cátedra, puedan convertirse en mejores personas.

Los docentes pueden vislumbrar esta oportunidad como un beneficio personal y un logro de máxima satisfacción profesional, en el sentido de que sus alumnos egresan con mejores niveles en el habla del inglés, lo que se relaciona implícitamente con los lineamientos que la SEP promulga en el Nuevo Modelo Educativo que busca un máximo mejoramiento en la aplicación del mencionado.

La SEP ofrece con este modelo a los profesores (del sector público y privado -que tengan por lo menos diez años de práctica docente) una capacitación que los habilite en su quehacer pedagógico. El estímulo que acompaña este ejercicio para los maestros de las escuelas públicas que, conforme vayan avanzando en su capacitación y vayan aprobando los cursos, les sería válido como evaluación, y para los maestros de las secundarias privadas consistiría en que tomaran la capacitación sin costo alguno.

Se sugiere que la capacitación sea externa y concedida alguna institución privada acreditada, como lo fue el curso de competencias impartido por la Universidad Iberoamericana. Para los maestros del CONALEP fue gratis y para los maestros de escuelas privadas el costo fue de diez mil pesos aproximadamente. Es sabido por los docentes que a niveles superiores se pueden hacer convenios para todos los maestros que lo necesiten, de ser así, sería necesario analizar el costo-beneficio en una inversión totalmente redituable. Se sugiere comenzar con grupos piloto con estrecho

y estricto acompañamiento para evaluar la optimización, así como un acompañamiento mediante tutorías que aclaren que el incumplimiento de los objetivos trazados conllevaría a la suspensión de la capacitación sin oportunidad de volver ingresar a ella. Cubiertos los cursos requeridos con las certificaciones aplicadas negociar con CENEVAL para la aplicación de un examen recepcional que pueda validar sus estudios con base en la práctica.

A continuación, a grandes rasgos, se proponen algunas consideraciones para el desarrollo e implementación de las capacitaciones.

Punto no. 0: contactar con algunas universidades internacionales como la Cambridge o Trinity para que mediante dichas se realicen las capacitaciones, validadas como se ha dicho por la instancia CENEVAL de carácter nacional.

Punto no. 1: establecer qué es y qué función juega la Universidad de Cambridge o Trinity en la validación del inglés en el mundo. Seleccionar entre los diferentes tipos de exámenes, considerando su función, aplicación, costos y formatos, adecuándolos al perfil docente deseado en nuestro país. El costo y formato de los exámenes son importantes de considerar pues es necesario valorizar la inversión y los beneficios que a futuro los docentes podrán llevar a sus alumnos.

Punto no. 2: identificar la necesidad imperante de que la clase de inglés sea impartida en inglés. Al mismo tiempo se recomienda que los docentes realicen una lista de frases que requieran en la cotidianidad de su clase; que se practiquen las frases en clases simuladas en la clase-taller al mismo tiempo que se van analizando y estudiando patrones de pronunciación contextualizadas en diálogos. Así de forma tangible es más sencillo que se introduzcan en el Método Funcional que tiene el enfoque oral.

Punto no. 3: puede complementarse este trabajo personal con el Teachers' Knowledge Test (TKT) de la Universidad de Cambridge para aprehender el formato de clase que presenta la citada Universidad y que está orientado a la preparación de la certificación. Tanto los maestros como los alumnos deben estar conscientes que se aplicará una evaluación ya sea por la Certificación Nacional de Nivel de Idioma (CEN-NI) o por Cambridge. Esta evolución debe ser gradual, lo que implica un cambio en el formato de las clases

como ya se mencionó, la dinámica interna debe pasar de clases orientadas por el docente teacher-oriented a clases no centradas en el docente teacher-centered, lo que implica una práctica constante y un compromiso del docente, tanto en la atención que preste durante las asesorías como en el autoaprendizaje, después de todo, cada uno de los docentes conoce sus áreas de oportunidad y los contextos en los que imparte la materia.

Estas reflexiones se vislumbran viables para empezar a dilucidar un programa de capacitación para la docencia de una segunda lengua, si bien no abarcan todo el espectro de posibilidades, se afirma necesario partir de una certificación oficial que valide la enseñanza de la lengua inglesa.

CONCLUSIONES

El número de horas que se deben aplicar para el inglés así como para todas las otras materias, las habilidades a desarrollar para lograr la competencia en dicha lengua están perfectamente diseñadas por las autoridades pedagógicas encargadas de estos programas, pues tienen perfectamente claro que se necesitan maestros especialistas para que sepan aplicar dicho programa, sin embargo, parece que para la enseñanza de la lengua inglesa esto no es así, de ahí que sean consideradas hasta cierto punto las presentes reflexiones que, sin afán de ser abarcadoras, sí pretenden abrir a discusión la situación actual de la docencia de una segunda lengua en nuestro país y todo lo que se deriva de ella, desde las instancias evaluadoras hasta la concepción de la lengua y su utilidad en el contexto socioeconómico contemporáneo.

Es necesario a su vez remarcar en la necesidad de reflexionar y proponer alternativas innovadoras y accesibles para la enseñanza y el aprendizaje de esta lengua, sin olvidarse de lo esencial: el énfasis en una dinámica oral con apoyos visuales directamente en inglés, primero porque el oyente se familiariza con el tono y la pronunciación del idioma en forma natural imitando el proceso natural de adquisición de la lengua materna. Segundo, porque se participa de un ambiente de aprendizaje colaborativo propiciado por la interacción mediante la lengua a aprender. Esto implica un esfuerzo mutuo tanto para el hablante como para el oyente motivándolos a buscar las palabras necesarias para la comunicación. Este es un ejercicio

que torna el aprendizaje en significativo.

Si los alumnos de secundaria sienten que logran darse a entender en otro idioma, esto refuerza su autoestima lo que influye en su disposición, actitud y aptitud para el aprendizaje, que ya contaría con sólidas bases cognitivas de la lengua. Si se toma en cuenta esta acción, se espera un incremento significativo en la calidad educativa porque el orden, la disciplina y el esfuerzo aplicado a un área no es exclusivo a ella; se permea a todas las demás materias.

Si se actúa verdaderamente en conciencia de que la educación formal o informal no sólo abarca los conocimientos académicos, sino a las instancias responsables y la interacción e interés que los docentes imprimen en su formación (motivados ya por las condiciones aquí planteadas) se podría nivelar en esta competencia a la inmensa población con la que se cuenta.

BIBLIOGRAFÍA

- Barrio Sanz, J. (2014). La enseñanza de la lectoescritura en inglés y en español. Estudio comparativo. Trabajo fin de grado. España Universidad de Valladolid. Recuperado de: <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/8381/1/TFG-O%20381.pdf>
- Brown, H. D. (2007). *Teaching by Principles: An Interactive Approach to Language Pedagogy*. USA: Pearson Education.
- Campbell, B. G. (1970). *The Roots of Language: Biological & Social Factors in Psycholinguistics*. USA: John Morton Ed. University Illinois Press
- Chomsky, N. (1975). *Reflections on Language*. USA: The New Press Pub.
- Cummins, J. (1994). *The acquisition of English as a Second language*. Delaware Spangenberg-Urbschat: K & Pritchard, R Eds.
- Cummins, J. (2000). *Language, Power and Pedagogy: Bilingual Children in the Crossfire*. Canada Clevedon: Multilingual Matters.

Freire, P. (2009). *La educación como práctica de la libertad*. Madrid: Ed. Siglo XXI.

Gisbert da Cruz, X. (2012). *La enseñanza bilingüe: un camino hacia la excelencia* artículo Nueva revista de política, cultura y arte. España. Recuperado de: www.nuevarevista.net/revista-sociedad/la-ensenanza-bilinguee-un-camino-hacia-la-excelencia/

Goldstein, B. (2015). *Speaking: English as a Lingua Franca UK*. Recuperado de: www.cambridgeenglish-teacher.cambridge.org/pages/view

Habermas, J. (1971). *Knowledge & Human Interests*. USA: Beacon Press.

Harmer, J. (2007). *The Practice of English Language Teaching UK*. Pearson: Education Limited

INEGI. (2005) *Cuéntame: población/migración*. Recuperado de: www.cuentame.inegi.or.mx/poblacion/migracion.AspX

INEGI. (2007-2013). *Secretaría de Economía. Estadísticas por Entidad Federativa resultados 2007-2013*. Recuperado de: www.economia.gob.mx/files/delegaciones/tabulador_exportaciones_entidad_federativa20072012.pdf

Ryan, J. (2000). *The Lozanov Method*. Recuperado de: <https://repository.usfca.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1139&context=diss>

Sapir, E. (1980). *El lenguaje*. México: FCE Breviarios.

Secretaría de Educación Pública. (2011). *Plan de Estudios en Educación Básica*. México: SEP

Secretaría de Educación Pública. (2010). *Lineamientos de Evaluación Docente*. México: SEP

Skutnabb-Kangas, T. y Phillipson, R. (1998). *Language in Human Rights*. Recuperado de: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0016549298060001003>

Pérez López, M. S., Bellatón, P. y Emilsson, E. (2012). *La enseñanza de lenguas en México hacia un enfoque plurilingüista*. Recuperado de: <http://educa.upn.mx/hecho-en-casa/num-10/92-la-ensenanza-de-lenguas-en-mexico-hacia-un-enfoque-plurilinguista>
Uribe, C., López-Córdova, E., Mancera Corcuera, C. y Bauces Belmonte, M. (2012). *México: Retos para el sistema educativo*. México: BID.

Van Ek, A. (1975). *Threshold Level*. UK: Cambridge University Press.





EL MANEJO DE REGLAS Y LÍMITES EN NIÑOS CON DISCAPACIDAD DENTRO DEL NÚCLEO FAMILIAR

Autora: Yesica Guadalupe Vázquez Guerrero¹
León, Guanajuato

¹Egresada de la licenciatura en Trabajo social EDUCEM



Resumen: Las siguientes líneas pretenden esbozar la importancia que tiene el establecimiento de reglas y límites en la educación de los niños y niñas con capacidades diferentes, con el fin de esclarecer el papel de los padres. También son señalados algunos problemas que se podrían presentar durante el cuidado de estas personas y la importancia que tiene la persistencia y la claridad y el tacto en las sanciones.

Palabras Clave: Normas, discapacidad, capacidades diferentes, familia, límites, aprendizaje, convivencia, comportamiento.

INTRODUCCIÓN

En el presente se abordará el manejo de reglas y límites en los niños(as) con discapacidad, éstas son esenciales en cuanto a la delimitación de la conducta en el niño, el objetivo es impulsar a los padres de familia en el realce de las reglas y límites para que las pongan en práctica y sean parte de su entorno social y familiar, además se exponen las dificultades que se les presentan a los padres para manejar las reglas y límites en

los niños(as) con capacidades diferentes.

Educar a niños(as) que tienen capacidades diferentes o “discapacidad” no es una tarea fácil pues implica un gran esfuerzo sobre todo cuando hay que tratar con la rehabilitación del niño. El objetivo es transmitir a los padres que tienen un niño o una niña con discapacidad lo significativo que son las reglas y límites e igualmente la atención y la calidad de tiempo que se les brinda a los infantes. Es preciso saber que el apoyo de los papás, los maestros o los demás integrantes de la familia del niño(a) discapacitado enseñen a sus hijos

a que en todo lugar hay reglas y límites que se tienen que cumplir para que el ambiente sea el óptimo.

El manejar las reglas y límites es una situación que se puede presentar en todo momento, y que son necesarias más en los niños(as) con discapacidad pues en la mayoría de las ocasiones en los padres existe excesiva protección permitiéndoles realizar acciones que no son las adecuadas, lo cual genera en consecuencia que el niño(a) lo perciba muy normal y al momento que se encuentre en algún otro lugar le traerá problemas.

DESARROLLO

En la actualidad hay una discusión en torno al término discapacidad, sin afán de usar el término de forma ofensiva, son niños con capacidades diferentes, una condición separada de lo que es considerado normal y por tanto requiere de un trabajo diferente de enseñanza de las normas sociales de convivencia. Es necesario definir primero que se entiende por discapacidad, la OMS declara:

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) define la discapacidad como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado (Organización Mundial de la Salud, 2017).

Por estas razones son los padres los que tienen la responsabilidad de educar a sus hijos(as), mediante el establecimiento de reglas y límites respecto a logro de una mejor integración en la sociedad. Es común la exclusión social hacia las personas con discapacidad, incluso para todos los integrantes de la familia que tienen un hijo en esta situación, principalmente a nivel emocional (Martínez, 2017). La eficiencia de los papás depende de su constancia en la aplicación de las normas.

Los padres de familia enfrentan diferentes situaciones en su entorno donde se tiene más atención hacia las malas conductas, lo que genera en el niño una imagen negativa acerca de determinadas acciones lo

que conlleva a una afectación en su autoestima. Los niños necesitan cariño, amor, tiempo; pero también de la disciplina para educarlos con firmeza y determinación, que sepan sobre las situaciones que son correctas y las que no para que ellos mismos puedan ir identificando lo que debe y no se debe hacer. El niño aprende observando, por lo que es necesario que vea a los integrantes de su familia practicar la continuidad de las reglas y límites, pues él se va educando conforme a lo que vive y depende de la constancia de las mismas (Flores, 2017).

Es significativo no olvidar que el hijo(a) que presenta necesidades especiales y/o discapacidad como: (intelectual, motora, visual, auditiva, Down, autismo), debe seguir las mismas reglas y límites que sus hermanos si los hay, para que aprenda de una manera más fácil a seguirlas de acuerdo a su capacidad; y de esta manera no se sienta diferente ante ellos pensando que solamente a él es al que se le exige.

De acuerdo con Flores (2017) es necesario corregir a los hijos, establecer normas con que les permitirán aprender a regular su conducta. Las reglas y límites en los niños(as) con discapacidad son importantes puesto que los padres pueden provocar en ellos una ruptura si no son constantes en estas dentro de la familia. Es por ello por lo que el infante desde que esta pequeño debe de identificar cuáles son las reglas y límites que tiene que seguir, sus tareas y/o las actividades para poder anticipar las consecuencias de su conducta.



Estos límites le permiten al niño sentirse más seguro en casa, escuela o bien en la convivencia común, sin embargo, para que las normas y límites sean eficaces deben ser claras, firmes y adecuadas a la condición que presente el niño(a), explicándoles del porqué de las reglas para que comprenda su importancia. Al establecer la regla los padres deben corregir en el momento en que se cometió la falta y la sanción debe ser acorde a la magnitud de la falta, procurando no culpabilizarlo o desvalorizarlo como persona. Cada castigo o consecuencia que se realice debe ser reflexionada no causando dolor, falta de respeto, vergüenza humillación; se trata de que aprenda de sus errores y se vaya generando confianza en sí mismo. (Toral, 2015).

Si bien los límites pueden ayudar al niño(a) a diferenciar entre lo que es y no es aceptable también puede ir aprendiendo el comportamiento que debe mostrar dependiendo de la situación en que se encuentre, se puede comenzar con pocos límites una vez que los maneje ir agregando otros nuevos (Toral 2015).

Es fundamental que se establezcan reglas y límites puesto que los padres deben ser las guías de sus hijos(as). Ocurre que en ocasiones no saben cómo reaccionar ante las situaciones que se les presentan y al emplear las reglas y límites el desarrollo y convivencia familiar es hasta cierto punto, menos conflictivo (Vázquez, 2017).

Un punto esencial es que se le limita la conducta, no los sentimientos o emociones que tiene el niño(a), los límites deben ser de manera que no afecte la autoestima del pequeño(a) al generar que se sienta humillado o ignorado por los demás.

No es una tarea fácil el manejo de reglas y límites en niños (as) con discapacidad pues los padres pueden enfrentar al temor y a su vez ansiedad pensando si están haciendo bien o mal a sus hijos (as), sintiendo en ocasiones culpa y la necesidad de sobreprotección siendo vulnerables ante los límites que se establezcan, los padres deben tener tiempo y poner mucha dedicación en el cuidado de los niños.

La educación de los padres debe ir acompañada de algunos profesionistas que los pueden ir orientando en cómo cuidar y facilitar el desarrollo de los niños con discapacidad, la ayuda del médico - terapeuta quien va dando un seguimiento del desarrollo de la persona, así también los Trabajadores Sociales quienes dan una

orientación de cómo enseñar al niño a comunicarse y relacionarse socialmente (García y Bustos, 2015).

El trabajador social puede trabajar con la ayuda de psicólogos en la construcción de relaciones sociales familiares, fomentando la aceptación y el cambio de vida que implica educar un hijo con capacidades diferentes. La asimilación de la discapacidad de los menores por parte de los integrantes de la familia puede tardar, pero buscando la información y ayuda adecuada para ir sobrellevándolo. Esto es una oportunidad para fortalecer a toda la familia, desde comenzar con llevarlo a la escuela, al realizar actividades en casa rutinarias como desayunar, comer, cenar, recoger los platos limpiar la mesa, tender la cama, así como en actividades que incluyan juegos en los tiempos libres, entre otras, referente a su discapacidad.

La adaptación de una persona con discapacidad a su familia y a su comunidad exige un esfuerzo de ambas partes por superar la situación desventajosa que, en ciertas áreas, impide la integración del individuo para llevar una vida social normal (Campadabal 2001, p. 109 citado en García y Bustos, 2015).

Un problema que puede surgir dentro de la familia es la desatención de los demás hijos(as) que hay de por medio pues se sienten relegados puesto que la mayor atención se la dedican al hijo o hija discapacitado al igual que también lo puede sentir el padre; por ello la reglas y límites deben ser similares para evitar discusiones entre hermanos.

Como bien refiere García y Bustos (2015) los padres necesitan comprometerse a la educación, poner límites e ir logrando así la responsabilidad en el hijo(a) discapacitado y no dejarlo que realice sus deseos y caprichos. Debe haber un equilibrio tanto en las reglas de su vida cotidiana como en las terapias y rehabilitaciones que desempeña.

La familia es el pilar y fortaleza para un buen manejo de límites en los niños con alguna discapacidad, siempre y cuando exista apertura, valores, entusiasmo y compromiso hacia la resolución de los conflictos que puedan suceder. Además la jerarquía al establecer límites puede derivarse principalmente de la madre al tener la autoridad en la familia, no teniéndose clara la del padre al no estar enterado o aislarse de la situación. Es importante que haya una negociación, buena comunicación, (Amarilis, 2017).

Se deben cuidar los sobrenombres a la hora de realizar un castigo pues hay una gran diferencia (Ejem “el niño, el torpe”) e ir rompiendo estigmas y cuidar a la familia, para cuando el niño(a) esté en el entorno social no sea a la vez etiquetado generando rechazo, lástima o por lo contrario sobreprotección asociado a que no son capaces. Así mismo los roles y reglas deben ser flexibles para la adaptación de los cambios que se van a generar en los niños con discapacidad (Solórzano, 2015). Los padres tienen el total del poder en la relación con sus hijo(as), y los límites deben ser marcados tanto en casa como en el ambiente externo. Los límites pueden ser difusos, rígidos o bien flexibles.

Durante el periodo de crisis en la asimilación, aceptación y adaptación que pasan los padres, adquieren nuevos roles y aquí entra el cuidador primario que asume el apoyo emocional en la convivencia diaria, el cuidado y generalmente es la madre, en el hijo(a) discapacitado dejando en ocasiones de trabajar para atenderlo y también es quien mantiene firme las reglas y límites (Flores, 2015).

Por otra parte, los padres que tienen un hijo o hija con discapacidad pasan por el momento del duelo, realizándose un sinfín de preguntas y teniendo reacciones como las fases del shock, reacción y adaptación; son muchas cosas que pasan en el entorno, desde la falta de conversación entre los padres, la madre le dedica toda la atención al hijo de capacidades diferentes, en el padre su autoridad está ausente y solo se ve enfocado a lo económico y los hermanos se encuentran enojados, por otro lado amorosos (Alcibar, 2014).

No obstante algunos padres tienden a sobreproteger al hijo que tiene discapacidad creando una dependencia lo cual no es lo ideal en el niño(a), puesto que debe ver y aprender que en el hogar hay reglas y límites que se tiene que cumplir.

Si bien el apoyo más correcto para brindarle a la familia es la ayuda del “médico, el docente de educación especial, el psicólogo, el trabajador social Implementación de actividades que favorezcan la inserción social y los trámites de adquisición de recursos para cubrir las necesidades especiales” (Alcibar, 2014, p.14).



CONCLUSIONES

Los padres de familia el gran pilar para el niño(a) discapacitado. Las reglas y los límites en los niños(as) con discapacidad ayudan a los padres a tener un mejor manejo para la conducta de los infantes puesto que si desde los comienzos de su edad, la convivencia entre los integrantes que rodean al discapacitado puede lograr ser más sana y a su vez la integración sea factible. La autoridad y comunicación es elemental en los padres el aprender a poner reglas y límites implica mantenerlas lo que tiene que demostrar seguridad ser firmes ante las reglas, puesto que el niño(a) puede llegar a un momento de confundirse teniendo como consecuencia confusión, inquietud y rebeldía en el niño o niña; mientras que en los papás se presenta el estrés pues no saben cómo controlarlo.

La disposición de los padres en las actividades que se realizan ayuda a que el niño(a) vaya identificando por sí mismo cada regla o límite que se le pone al niño o niña y a la vez identifique lo que es correcto y lo que no. Al aplicar las reglas y límites en los niños(as) con discapacidad requiere de fortaleza, cada familia tiene diferentes formas de educar a sus hijos(as); aunque de una manera adecuada y son constantes el pequeño(a) las podrá identificar y por consiguiente la convivencia será satisfactoria. Una buena oportunidad de apoyo para los padres son los trabajadoras sociales y psicólogos ya que pueden acercarse a ellos a recibir orientaciones acerca de cómo educarlos, que estrategias pueden implementar entre otras.

Las presentes reflexiones tuvieron como finalidad que los padres sepan que poner reglas y límites es muy importante en pequeños con discapacidad pues su conducta se refuerza, enseñándoles responsabilidad mediante reglas y límites en todo momento y las cuales deben ser respetadas logrando así que en el entorno en el que se desenvuelva sea más sano tanto para el como los demás integrantes de la familia.

BIBLIOGRAFÍA

Alcibar Sánchez, B. (2014). Proceso de ajuste emocional de padres cuyos hijos presentan algún tipo de discapacidad. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11799/21848>

Flores Ramón, A. G. (2017) Influencia de la familia en el desarrollo psicosocial de los niños y niñas con discapacidad del Centro de Desarrollo y Atención Especial "El Ángel" y la Intervención del Trabajo Social. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Loja Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/17664>

Flores Sisalima, I. C. (2015). Estrategias de afrontamiento y estructura familiar de niños con necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad física y multidiscapacidad. (Master Thesis). Universidad de Cuenca de Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/22268>

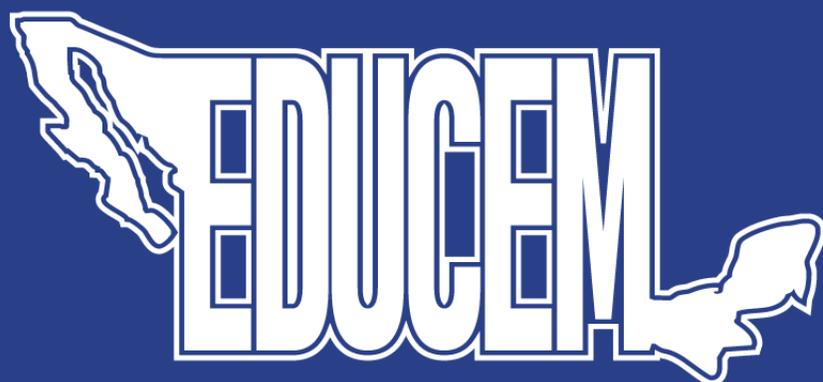
García Núñez, R. y Bustos Silva, G. (2015). Discapacidad y problemática familiar. PAAKAT: Revista de Tecnología y Sociedad. 5(8). Recuperado de: <http://www.udgvirtual.udg.mx/paakat/index.php/paakat/article/view/229/345>

Martínez Ríos, B. (2017). Pobreza, Discapacidad y Derechos Humanos. Recuperado de: http://repositorio.cdnpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/1602/Art_MartinezRiosB_Pobrezadiscapacidadyderechos-humanos_2013.pdf?sequence=1

Organización Mundial de la Salud. (2017). Discapacidad y salud: OMS, <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>

Solórzano Vicuña, D. J. (2015). Funcionalidad y disfuncionalidad en las familias de niños con discapacidad. (Master Thesis). Universidad de Cuenca de Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/21444>

Toral Contreras, M. C. (2015). Aceptación de la discapacidad, por parte de los padres de los estudiantes de primero a séptimo de básica de la escuela especial san José de Calasanz de la ciudad de Cuenca y sus consecuencias en el rendimiento académico e integración social de sus representados/as, en el año lectivo 2014-2015. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Loja de Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/13533>



**INSTITUTO UNIVERSITARIO
DEL CENTRO DE MÉXICO**