

EdUCEM

Instituto Universitario del Centro de México



CARTA EDITORIAL



El Instituto Universitario del Centro de México apoya con gran constancia la iniciativa en el desarrollo de la investigación, con esta intención, presentamos con orgullo el siguiente número con una serie de análisis a la realidad, que si bien, estas realidades nos parecen un tanto ocultas en la cotidianidad, el hecho de que existan obliga al investigador a estudiarlas.

Preocupados por promover la creación y recreación del conocimiento, exaltamos sin duda las diversas ópticas con las cuales el análisis y crítica surge para proponer nuevas formas de abordar el saber, esperando esta publicación motive a la reflexión y al análisis, pero sobre todo a la aplicación de los conocimientos adquiridos durante la formación que ofrece esta institución, razón por la cual este número se compone de los estudios más sobresalientes, provenientes de la oferta educativa EDUCEM.

Consideramos esencial seguir innovando y haciendo propuestas dentro de la producción de la información y el conocimiento, pues esto refleja una apropiación de la formación de los alumnos, lo que conlleva un incremento en la construcción de saberes para que ser compartidos al interior de nuestra institución y hacia fuera de esta, donde es importante manejar un interés por el otro, al comprenderlo y empatizar. Invitándote estimado lector, a contribuir con este espacio académico.

En este número es posible encontrar análisis sobre temas de género; hasta aspectos de la disciplina administrativa e incluso estudios sobre ámbitos educativos. Los textos recopilados, dan cuenta del arduo trabajo intelectual de nuestros egresados, esperamos que sean de tu agrado y que dejen en ti más preguntas que respuestas.

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

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

ÍNDICE

Mujeres y delitos contra la salud: tráfico de drogas. Ana Gabriela Ramírez Mosqueda.	04
La gestión del recurso humano como ventaja competitiva. Evelyn Martínez Cabrera.	13
La repercusión de la hipoacusia en el proceso de enseñanza y aprendizaje. José Durán Zaragoza.	23
Necesidad de implementar el proceso operativo como parte del control interno de la empresa el tornillo S.A. de C.V. José Guadalupe Candelas Gómez.	30
Los principales factores detonantes de la rotación de personal dentro de las empresas. Juan Francisco Trejo López.	36
modelo vak e inteligencias múltiples: comparación y aportes a la educación. Juan Antonio Ku Tuz.	47
Perspectiva de género contextualización y diversidad de pensamiento en México. Victor Manuel Ortíz Hernandez.	54



EDUCEM, INSTITUTO UNIVERSITARIO DEL CENTRO DE MÉXICO, Año III, No. XXI, es una publicación bimestral, del 1 de Julio 2019 al 31 de Agosto 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 Julio 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.



MUJERES Y DELITOS CONTRA LA SALUD: TRÁFICO DE DROGAS

Autor: Ana Gabriela Ramírez Mosqueda¹

Resumen: El presente se enfoca en la participación femenina con respecto a delitos contra la salud, específicamente los relacionados con transporte de droga de forma nacional e internacional, así como hacía el interior de los centros penitenciarios, las conocidas mulas y aguacateras ya que el incremento en la participación de las mujeres en este tipo de delitos tiene un trasfondo que va más allá de la simple acción de delinquir, a partir de los datos que serán expuestos a lo largo del presente escrito, se busca evidenciar que algunos de los factores por los que estos delitos son cometidos son: la ausencia de oportunidades laborales para mujeres jefas de familia, las relaciones sentimentales de las mismas, y la ignorancia respecto a las consecuencias penales que trae consigo la comisión del acto en sí.

Palabras Clave: Criminalidad femenina; Mulas; Aguacateras; Tráfico de drogas;

¹Egresada de la licenciatura en Criminología EDUCEM

INTRODUCCIÓN

La criminalidad femenina es uno de los temas penales en los que se puede considerar a las mujeres como sujetos secundarios que no tenían participación relevante en la sociedad y por consiguiente, que no cometían delitos, hasta en la actualidad que se está llevando un cambio desde la perspectiva de género, visibilizando a la mujer como persona acreedora de los mismo derechos y obligaciones que el hombre.

Existe la criminalidad femenina, pero a pesar de que la cifra de mujeres que cometen delitos ha sido menor en comparación de la de los hombres, a finales de los 80's se ha visto un incremento en la participación de las mismas a nivel mundial y América Latina no fue la excepción según datos aportados por Corina Giacomello (2013), pese a esto sigue siendo una minoría respecto a su contraparte, ejemplo es lo establecido en el último Censo Nacional de Seguridad Pública y Sistema Penitenciario, en el cual del total de personas privadas de su libertad hasta el cierre del 2017 el 94.9% son hombres mientras que solo el 5.1% son mujeres.

El presente se enfoca en la participación femenina con respecto a delitos contra la salud, específicamente los relacionados con transporte de droga de forma nacional e internacional, así como hacia el interior de los centros penitenciarios, las conocidas mulas y aguacateras ya que el incremento en la participación de las mujeres en este tipo de delitos tiene un trasfondo que va más allá de la simple acción de delinquir, a partir de los datos que serán expuestos a lo largo del presente escrito, se busca evidenciar que algunos de los factores por los que estos delitos son cometidos son: la ausencia de oportunidades laborales para mujeres jefas de familia, las relaciones sentimentales de las mismas, y la ignorancia respecto a las consecuencias penales que trae consigo la comisión del acto en sí. También se identificarán las características o factores comunes que permitan formar un perfil de la mujer que participa en estos ilícitos y sus motivaciones principales. Por último, se presentarán un conjunto de propuestas con el fin de mejorar la respuesta del Estado ante el aumento de la población de mujeres en centros penitenciarios por los delitos mencionados anteriormente.

CAUSAS DE LA CRIMINALIDAD FEMENINA

Uno de los problemas principales respecto a delincuencia organizada en México, es el relacionado con el tráfico y transporte de droga tanto en forma nacional como internacional, en el que participan hombres y mujeres, aunque de formas distintas. En este tráfico, están implicados agricultores, productores, correos, proveedores y traficantes (INTERPOL, 2019). A lo largo del presente se tomará como enfoque la participación de las mujeres en dichos actos ya que representa una las problemática (sin demeritar la participación de los hombres) tanto en el aspecto penal como social respecto a su forma de participación, involucramiento y sentencias debido a los factores que las rodean, los cuales la hacen acreedora de una doble condena que comienza desde su marginación social hasta su sentencia en prisión para así poder sugerir un conjunto de propuestas que ayuden a mejorar la forma en que el Estado responde a este aumento y así poder atacar el problema desde la raíz.

En los últimos años las mujeres participan más en actividades delictivas, prueba de esto son las estadísticas del Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatales (2017), en la cual se dictaminó que la población femenina dentro de los centros penitenciarios aumento un 56% en el periodo del 2011- 2017 dicho periodo representa el aumento más significativo de la población femenina en los últimos años, con relación al periodo más alto que se había registrado con anterioridad en 2010. En este periodo de tiempo los dos años con mayor incremento fueron el 2013 (51%) y 2015 (53%). Este aumento puede deberse a la ausencia de oportunidades laborales y a “la penetración del narcotráfico y de la delincuencia organizada como opciones de empleo ilegal frente a un Estado a menudo incapaz de alcanzar a los estratos más excluidos de la sociedad” (Giacomello, 2018).

A pesar del aumento de la participación delictiva femenina en los últimos años, dicha representa una cantidad mínima en comparación con la masculina, prueba de esto son los resultados del Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatales en el cual se establece que “al cierre de 2017, 180 mil 375 personas se encontraban privadas de la libertad en centros penitenciarios” (INEGI, 2018), de los cuales el 94.9% son hombres mientras

que solo el 5.1% son mujeres que van de los 18 años hasta los 39 años en su mayoría, y los delitos más comunes por los cuales son procesados son el robo, homicidio, violación, secuestro y narcomenudeo siendo este último el delito que concierne a este escrito, el cual representa el 6.3% de las conductas antisociales más frecuentes del fuero común (INEGI, 2018).

Con base en los registros del Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatales (2017) Se demuestra que la participación femenina en delitos relacionados con el narcotráfico representa una de las principales causas de encarcelamiento de mujeres en México superando en porcentaje a los hombres encarcelados por la misma razón. Dichos registros establecen que la tasa de crecimiento fue mayor que la registrada para los hombres, las primeras crecieron su población un 56% en el periodo de 2011- 2017; en contraste, la población masculina de reclusos por este mismo delito aumentó 17% durante el mismo lapso. (INEGI, 2018, pág. 35)

Para entrar en contexto respecto a los conceptos a utilizar durante el presente estudio, es importante definir el problema principal, por lo tanto, se debe entender como narcotráfico a la “producción, distribución, comercialización y capital circulante” (Leonardo Raffo y Diego Gómez Calderón, 2017) dentro de las actividades relacionadas con drogas, las mujeres ocupan los puestos más bajos dentro de estas actividades, sus principales roles consisten en la recolección, cultivo, comerciantes al menudeo, como correos humanos (mulas o burreras) o introductoras de droga a los centros penitenciarios (aguacateras) (Giacomello, 2013).

Con pocas excepciones, las mujeres suelen ser vistas como mano de obra reemplazable para las redes criminales, tal vez debido a su condición de vulnerabilidad económica, lo que se conoce como feminización de la pobreza como lo explica Giacomello (2013), este fenómeno suele presentarse como un conjunto de manifestaciones que, dentro de la pobreza, afectan con mayor frecuencia a las mujeres, tales como la disparidad de ingresos, el sesgo de género en relación a puestos laborales ya que las mujeres continúan trabajando en empleos precarios, y menos remunerados que los hombres esto a pesar de que se ha avanzado en los últimos decenios la consecución de la igualdad de género en el mundo del trabajo (Otope, 2017), pese a esto sigue existiendo mayor presencia femenina en trabajos informales y que requieren de menor

nivel educativo (Rodríguez, 2013).

Al no tener un nivel alto dentro de la organización delictiva, las mujeres pueden ser consideradas como sujetos secundarios por lo cual se convierten en elementos desechables y fáciles de atrapar para los dirigentes de estas organizaciones. El perfil de las mujeres que cometen este tipo de conductas, según las investigaciones de EQUIS, una organización feminista que busca justicia para las mujeres, establece que “son normalmente pobres, con poca educación y únicas responsables de sus hijos e hijas” (EQUIS, 2019) esta responsabilidad recae tanto en la educación de los hijos, su cuidado y su manutención, ya que al ser jefas de familia son las únicas responsables de sus hogares.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de los Hogares (INEGI 2018) este tipo de familias con jefatura femenina ascendieron a 28.5% demostrando que la cifra de mujeres encargadas de llevar el sustento económico a sus casas va en aumento, por lo cual recurren a trabajos con dobles e incluso triples jornadas para solventar sus gastos, lo que representa un problema, pues con estos horarios no es posible prestar la suficiente atención a los miembros de su familia, por lo que recurren a buscar otro tipo de empleos sin importar que estos sean ilícitos para tener un mayor ingreso económico y “al mismo tiempo, no desatender las responsabilidades que les son asignadas como madres o abuelas” (Giacomello, 2013, pág. 2).

Si bien, las mujeres cada vez tienen más participación en las actividades económicas del país existe una brecha de desigualdad entre los salarios que perciben respecto a los de los hombres ya que, a partir del ingreso mensual real del trabajo, independientemente de la edad, escolaridad o situación conyugal de las mujeres y hombres la remuneración económica que perciben las mujeres es menor a la de su contraparte, los hombres perciben mensualmente \$4, 446 pesos mientras que las mujeres solo \$3, 557. (INEGI, Mujeres y Hombres en México, 2018, pág. 138). Los ingresos económicos que las mujeres perciben son remuneraciones más bajas que los hombres. Esta brecha es más acentuada en la población en situación de pobreza. Los hogares dirigidos jefaturas femeninas experimentan mayores niveles de inseguridad alimentaria.

El narcomenudeo les da la oportunidad de obtener ingresos económicos de forma más rápida que un empleo formal o informal y si a esto se le suma que

MUJERES Y NARCOMENUDEO

las horas invertidas al transporte de la droga son mucho menores que las jornadas laborales comunes, las mujeres se ven atraídas a este tipo de actividades que les permite seguir cuidando de sus familias, tal como lo menciona Giacomello (2013, pág. 2) “el peso de los cuidados de niños, niñas y a veces personas de la tercera edad recae enteramente sobre ellas, empujándolas a veces a buscar en la venta de drogas una manera de combinar sus múltiples obligaciones”.

Como se ha mencionado, la necesidad económica está presente como factor para la comisión del delito. En el Diagnóstico jurídico, Criminológico y Situacional de las mujeres internas en Centros de reinserción social de Guanajuato realizado en el 2010, en el cual se encontró que la mayoría de la población penitenciaria femenil actuó a consecuencia de enfrentar una posición económica desfavorable, esto es, 98 de las 249 mujeres internas en los CERESOS de Guanajuato hasta ese año cometieron conductas tipificadas como delito a causa de la necesidad económica imperante en su persona.

Como ejemplo de esta necesidad que impera en las mujeres que participan en la comisión de delitos de narcotráfico podemos remarcar el ejemplo de Alicia Bocanegra, mujer española que cumplió su sentencia en un centro penitenciario por transporte de cocaína y que relató su historia en el documental de Michela Giorelli (2018):

Alicia Bocanegra, España 38 años, 2.8 Kg de Cocaína: “a través de una chica que me dijo que había conocido a un nigeriano que le había propuesto este tipo de viajes, al hablar con él me ofreció trasladar cocaína a España por cien mil euros, yo me lo pensé un poco, la circunstancia económica de mi casa no estaba bien, tampoco había trabajo en España así que pues lo hice...”



El Diagnóstico jurídico, Criminológico y Situacional de las mujeres internas en Centros de reinserción social de Guanajuato realizado por el Instituto de las Mujeres Guanajuatenses (2010) señala que las mujeres encarceladas solían trabajar en actividades de comercio informal y de empleadas domesticas principalmente, las cuales ganaban un promedio de \$500. A \$1000 pesos semanales como máximo. Carrillo Hernandez (2012) analiza al transporte de droga como una “opción laboral”, encontró que “las razones que motivan a estas mujeres a realizar un acto delictivo obedecen a la imposibilidad de cumplir con su papel de proveedoras para sus hijos, lo que “justifica” moralmente su decisión de involucrarse en este delito”.

Probablemente una de las formas más eficaces de atacar el problema de la participación femenina en temas de narcotráfico sería mejorar la calidad de vida y las oportunidades económicas para así evitar que busquen alternativas para la obtención de ingresos que pongan en peligro su integridad y la de sus familias. Así mismo, debería apoyarse la creación de perfiles de mujeres recluidas por delitos de tráfico de drogas para conocer las características que comparten.

Es evidente que el factor económico no es determinante o predisponente para el ingreso de las mujeres a actividades de narcomenudeo, pero si es un factor influyente y sumamente repetitivo en los casos de las mujeres que participan en él, esto puede deberse a las condiciones de desigualdad económica presentes en el país, cabría realizar más estudios sobre el tema, para poder así dar más aportaciones que den luz sobre la gravedad del fenómeno. Como se mencionó con anterioridad, las mujeres suelen participar en mayor medida de dos formas en este tipo de delitos: como transportistas de droga hacía dentro de los centros penitenciarios o como correos humanos que mueven la droga ya sea de forma nacional o internacional, comúnmente se les conoce como *aguacateras* y *mulas* (Giacomello, 2013).

Se puede entonces definir a las mulas como: hombres y mujeres que transportan droga, por determinada cantidad de dinero. Las formas de transporte más comunes son: paquetes de drogas escondidos en el equipaje o fajados alrededor del cuerpo o cápsulas de cocaína o heroína deglutidas y cargadas en el estómago. Las mujeres encuentran en esta práctica una forma rápida de generar ingresos por lo que no dudan en aceptar realizarlas, pese a los riesgos que esto trae consigo.

Se presentan casos donde las mujeres que participan en este tipo de tráfico, suelen ser inducidas porque su novio, esposo o alguna otra figura que a ella le represente un lazo de confianza, se lo pida; puede que la mujer este consiente de que va a transportar droga a cambio de una remuneración económica o bien, que esta sea engañada o forzada a realizarlo. Dentro de estos casos un factor importante a mencionar son las relaciones sentimentales, ya sean familiares o de pareja.

Las parejas hombres suelen aparecer como figuras clave para el reclutamiento, ya que algunas se involucran en un principio para ayudar a sus parejas y luego continúan vendiendo por decisión propia. “Una vez establecida la relación sentimental, sus parejas, o bien las engañan, o las inducen a viajar asegurándoles de que no va a pasar nada y prometiéndoles que van a resolver sus problemas económicos” (Giacomello, 2013, pág. 9). Ejemplo de lo anterior es el caso de una joven mexicana procesada en una cárcel colombiana por tráfico de drogas al encontrársele cocaína en su maleta, según su testimonio ella fue engañada por un hombre con quien comenzaba una relación:

Todo empezó en enero del 2013; yo conocía a una persona con la cual había departido en una visita que hice en diciembre de 2012 a la Feria de la Ciudad de Cali en Colombia. Allí, en medio de la Feria, conocí a un hombre de nombre Fernando, al cual yo creía que era una persona de fiar, pues se comportó como un caballero conmigo. Tanta confianza, llegué a depositar en este personaje, que llegué a brindarle mi número telefónico en México, y de esa manera, seguimos en contacto, el me insistía que siguiéramos siendo amigos y cuanto yo le había gustado... Al llegar al aeropuerto me dicen que tanto en mi maleta como en la de Fernando, encontraron una sustancia narcótica en grado de cocaína. Yo no me puse nerviosa, tampoco me asusté, porque yo no traía nada ilegal y sabía que yo no tenía esa supuesta droga; Yo le hago una llamada a Fernando y le digo que qué me había hecho, que yo dejaba ocho hijos en México. El me responde irónicamente que no me preocupe que no pasaba nada. Me colgó el teléfono y ya nunca más lo respondió. (Mariano Martín Quiceno, Jose Luis Marulanda, Jaima Gómez, Flavio Galan, Juan Luis Mendoza, 2014, pág. 169)

Otra de las formas comunes es a través de amistades o relaciones sociales, en el documental de Michela Giorelli, (2018) “Confesiones de mujeres narcotrafic-

cantes” se relatan testimonios de mujeres que participaron en esta modalidad de narcotráfico explicando a detalle la forma de operar de sus reclutadores y como estos sirviéndose de la confianza o la necesidad de las mujeres las convencen de llevar a cabo el transporte de droga:

Alejandra Lopez Madrid, México 48 años, 20 Kg. De Efedrina: cortaron así (la maleta) y había bolsas blancas en el fondo, yo vi eso y me asusté y volteé a verla (a la amiga) gritandole que qué era eso, yo pensé que podía ser algo raro pero ella estaba al lado mio sin decir nada... Era efedrina y ella nunca explico de donde la saco.

En el caso de las aguacateras son llamadas así en la Ciudad de México a “las mujeres que transportan la droga hacía dentro de los centros penitenciarios ya que la droga está envuelta con cinta canela, formando un bulto que se conoce como “aguacate”, debido a su

forma y tamaño, parecidos al de la fruta” (Giacome- llo, 2013, págs. 8-9). Es muy común que las mujeres encarceladas por este delito, ni siquiera consideraran la gravedad de sus acciones o que su sanción representaría tantos años en prisión, por ejemplo, Briseño (2006) recopila diversos testimonios de mujeres que fungieron como aguacateras en los que se puede observar su desconocimiento a cerca de las consecuencias:

Mi marido estuvo en la cárcel y él me decía que yo le llevara un poquito de marihuana, dónde lo tenía y yo lo buscaba, entonces lo llevé en el penal, pero sin saber pues que me van a detener y ahí fue donde me encontraron y... y menos de 50 gramos. La historia es que él estaba aquí, y me pedía su droga, y le traía yo, le conseguí un poquito, y me lo encontraron, y me detuvieron... era la primera vez que yo lo hacía... ya estoy sentenciada. Me dieron cinco años (Briseño 2006, pág. 30).



Dentro de esta modalidad debe resaltarse que las mujeres que los realizan son primodelincuentes esto partiendo de la premisa de que solo el 9% de las mujeres que entran en prisión son reincidentes según estadísticas del INEGI (2017, pág. 33), como se ha venido señalando, en algunos casos lo hacen como una especie de favor para el interno, no porque ellas lo consideraran como una forma de obtener algún beneficio de ninguna índole. Tomando en cuenta el desconocimiento de la ley y de las consecuencias legales que puede traer consigo estas conductas, lo referido es un elemento importante a la hora de analizar la participación de las mujeres en dichos delitos, en muchos casos no saben cuál es la gravedad de las acciones que están llevando a cabo.

Si bien el desconocimiento de la ley no exime a nadie de su cumplimiento, si representa un factor importante a tomar en cuenta al momento de castigar un delito y más en este tipo de casos, como se mencionó anteriormente, las mujeres que cometen este tipo de delitos carecen de instrucción académica o es mínima, como se muestra en las Estadísticas sobre el sistema penitenciario estatal en México (2017, pág. 33) del total de mujeres recluidas en prisión el nivel de escolaridad más alto de las internas es secundaria y solo lo tienen el 37% de la población, por lo cual se puede suponer que no es tanto el desconocimiento de la ley en sí, sino un desconocimiento en general de las consecuencias de sus actos debido al nivel de ignorancia que presentan. En educación las mujeres presentan niveles de rezago más altos que los hombres, sobre todo si están en condición de pobreza. (CONEVAL, 2016)

Es de suma importancia que se realicen estudios de caso que permitan elaborar perfiles específicos de las mujeres que se ven involucradas en estas actividades para así tener una base firme respecto a sus motivaciones y su grado de conocimiento de las consecuencias, ejemplo de estos estudios serían los realizados por el Instituto de la Mujer Guanajuatense en 2010, que tienen como objetivo realizar un Diagnóstico Jurídico, Criminológico y Situacional de las Mujeres Internas en los Centros de Readaptación Social del Estado de Guanajuato con la finalidad de contar con información confiable cuantitativa y cualitativa desde la perspectiva de género sobre su situación jurídica, su dimensión criminológica y sus condiciones de vida en reclusión, desafortunadamente después del informe de ese año no se han vuelto a realizar estudios similares lo que deja en claro la poca atención que se

le da a la criminalidad femenina.

Por lo anterior se puede decir que son tres las principales motivaciones a la hora de que una mujer delinca: la carencia económica, las relaciones sentimentales y el desconocimiento de la ley. Estos son algunos de los factores principales del involucramiento de las mujeres en el tráfico de drogas, siendo estos los aspectos que se necesitan atacar para disminuir o en el mejor de los casos erradicar estas conductas.

Castigar las conductas delictivas es sumamente necesario para el desarrollo de cualquier comunidad, y la población en general siempre buscará que las autoridades cumplan con la aplicación de sanciones para quienes incurran en estas conductas, pero es evidente que no solo se trata del castigo, sino también del análisis de la conducta para determinar los factores que llevan a una persona a cometerla y así atacar el problema de raíz. En el caso de las mujeres que cometen delitos relacionados con el narcotráfico es de gran importancia analizar a profundidad la problemática que las envuelve, ya que, como se observó a lo largo del presente, no suelen cometer la conducta por simple gusto sino más bien, por necesidad, por lo tanto, debe llevarse a cabo un estudio profundo de la conducta para proponer soluciones eficaces a esta problemática.

A MODO DE SÍNTESIS

En el escrito presente se abordaron algunos de los factores que intervienen en relación al aumento del número de mujeres que participan en delitos de tráfico de drogas, de forma más específica, los factores analizados fueron: la carencia económica, las relaciones sentimentales y el desconocimiento de la ley por parte de las mujeres infractoras. Se encontró que las mujeres que participan en estas actividades ilícitas comparten características similares: bajo nivel educativo y económico, son jefas de familia, y desconocen las consecuencias de sus actos, lo que las hace víctimas fáciles de las organizaciones criminales, quienes aprovechándose de sus necesidades las convencen de participar en estas actividades.

Si bien, es necesario castigar estas conductas, debería realizarse una clasificación de las mujeres delincuentes antes de dictárseles una sentencia, ya que la mayoría de ellas son primodelincuentes y no tienen

ni idea del riesgo que conlleva la acción que están realizando, desafortunadamente en México no se lleva a cabo ningún tipo de investigación que vaya más allá de la conducta, sino que solo se limita a dictar la sentencia que generalmente es la prisión, provocando así una cadena de problemas para la mujer que fue sentenciada, en primer lugar la privación de su libertad, en segundo el abandono de la familia que generalmente dependía económicamente de ella, en tercero el abandono de la mujer de parte de sus familiares mientras está en prisión y por último la ausencia de un tratamiento adecuado.

Por lo anterior podrían considerarse las siguientes propuestas con el fin de mejorar la respuesta del Estado en lo referente a la criminalidad femenina:

- *Analizar el perfil criminológico de las mujeres delincuentes.*
- *Analizar los factores repetitivos que llevan a la mujer a cometer delitos.*
- *Mejorar la calidad de trabajo y de ingreso económico a los sectores de la población más desprotegidos.*
- *Exigir una igualdad y equidad de género respecto al sistema penal en México tanto en los procesos penales antes de dictar la sentencia como en la sen-*

tencia en sí, tomando en cuenta su calidad de jefas de familia.

- *Analizar el grado de participación de las mujeres en los delitos cometidos y ajustar sus penas dependiendo de su involucramiento.*

- *Realizar más investigaciones respecto a la criminalidad femenina y los ámbitos que la rodean.*

También es importante dejar de usar en medida de lo posible, como pena principal la prisión, ya que esta genera más problemas de los que resuelve, por ejemplo: la sobrepoblación y hacinamiento dentro de los centros, la ingobernabilidad de las cárceles, las múltiples violaciones a los derechos humanos, la contaminación criminogena de los internos, etc. Así como procurar que las sanciones aplicadas a mujeres delincuentes sean acordes al delito que cometieron para evitar así que caigan en prisión utilizando para delitos no graves alternativas como lo son: multas, trabajo en favor de la comunidad, prohibición de ir a determinado lugar, prisión domiciliaria, etc. Esto tendría diferentes beneficios tanto para la mujer delincuente (no sería alejada de su familia que depende económicamente de ella, si es primodelincuente se evitaría que se mezcle con mujeres que ya son reincidentes, etc.) como para el estado (menor cantidad de internos en los centros, menos gastos de manutención a presos, no sobrepoblación o hacinamiento).



BIBLIOGRAFÍA

CNDH. (2018). Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria. México.

CONEVAL. (2016). POBREZA Y GÉNERO EN MÉXICO: HACIA UN SISTEMA DE INDICADORES. México: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.

EQUIS. (18 de Septiembre de 2019). EQUIS. Justicia para las mujeres. Obtenido de <http://equis.org.mx/mujeres-prision-politicas-drogas/>

Giacomello, C. (2013). Mujeres, delitos de drogas y sistemas penitenciarios en América Latina. Londres, Reino Unido.: Consorcio Internacional sobre Políticas de Drogas.

Giacomello, C. (23 de Agosto de 2018). International Drug Policy Consortium. Obtenido de #AmnistíaParaEllas: las mujeres privadas de la libertad por delitos de drogas: <https://idpc.net/es/alerts/2018/08/amnistiaparaellas-las-mujeres-privadas-de-la-libertad-por-delitos-de-drogas>

Hernandez, E. C. (2012). ¿Vinculadas al narco? Mujeres presas por delitos contra la salud. Scielo.

INEGI. (2011- 2017). INEGI. Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatales. Ciudad de México.

INEGI. (2017). Estadísticas sobre el sistema penitenciario estatal en México. EN NÚMEROS, DOCUMENTOS DE ANÁLISIS Y ESTADÍSTICAS.

INEGI. (2018). Censo Nacional de Gobierno, seguridad pública y sistema penitenciario estatales. Ciudad de México.

INEGI. (2018). Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatales. MÉXICO.

INEGI. (2018). Encuesta Nacional de los Hogares. Ciudad de México.

INEGI. (2018). Mujeres y Hombres en México. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

INTERPOL. (19 de Septiembre de 2019). Tráfico de drogas. Obtenido de <https://www.interpol.int/es/Delitos/Trafico-de-drogas>

Leonardo Raffo y Diego Gómez Calderón. (2017). Redes criminales y corrupción en la era del microtráfico y el narcomenudeo. Revista de Economía Institucional, 231.

López, M. B. (s.f.). Garantizando los derechos humanos de las mujeres en reclusión . México.

Mariano Martín Quiceno, Jose Luis Marulanda, Jaima Gómez, Flavio Galan, Juan Luis Mendoza. (2014). No seas mula. Bogotá, Colombia.: E.C. BOGOTÁ “La Modelo”.

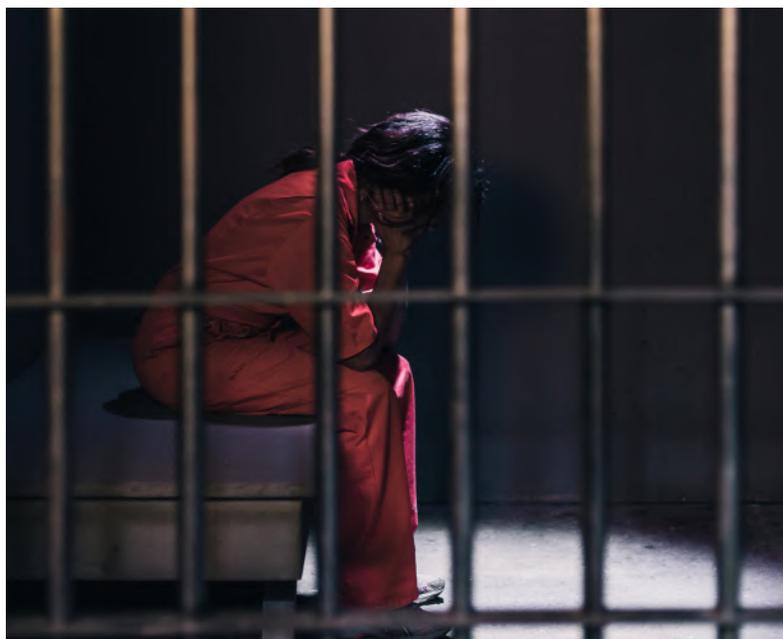
México, C. (2018). Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria. Ciudad de México.

Michela Giorelli, R. R. (Dirección). (2018). CONFESIONES DE MUJERES TRAFICANTES [Película].

ONU. (2010). Reglas de las Naciones Unidas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delincuentes (Reglas de Bangkok).

ONU Mujeres: México tiene alto nivel de tolerancia a la violencia machista. (26 de Noviembre de 2018). Obtenido de EFE: <https://www.efe.com/efe/america/mexico/onu-mujeres-mexico-tiene-alto-nivel-de-tolerancia-a-la-violencia-machista/50000545-3825049#>

UNIVERSAL, E. (19 de Agosto de 2017). México y la violencia machista. EL UNIVERSAL.





LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO COMO VENTAJA COMPETITIVA

Autora: Evelyn Martínez Cabrera¹

Resumen: el objetivo es examinar la necesidad de considerar al recurso humano como el elemento más importante del cual puede hacerse una empresa para así poder competir en el mercado, lo que permea en la búsqueda de formas de gestionar las ventajas comparativas dentro de la empresa, que permitan encontrar soluciones más óptimas y que se adapten a los nuevos contextos.

También se hace mención de la importancia del recurso humano dentro de la empresa y los aportes y atributos que provee, en función de la conceptualización y aclaración del capital humano y recurso humano, en tanto sus diferencias significativas. También, se hace referencia al caso de Google y cómo trabaja su modelo organizativo que se caracteriza por tener en consideración a un nivel más profundo al trabajador y sus aportes, la forma de agenciar sus empleados donde se visualiza la importancia de voltear hacia los trabajadores para el desarrollo de los mismos y que en conjunto con la empresa logren avanzar.

Palabras Clave: Recurso humano; Gestión; Objetivos; Stakerholders.

¹Egresada de la maestría en Administración EDUCM

INTRODUCCIÓN

Las empresas que se encuentran el día de hoy operando no son las mismas de ayer, son aquellas que han perdurado a los cambios gracias a las acciones que han llevado a cabo para moldearse. La dinámica actual del mundo y los procesos de integración gracias a la globalización crean situaciones y contextos adversos y complejos a los que las empresas deben hacer frente para poder sobrevivir; en ello radica reingenierías de proceso, adaptación a ambientes distintos al pasado, así como nuevas propuestas organizativas.

La misma dinámica globalizada dictamina que la competencia sea más feroz al otorgar mínimas características diferenciadoras gracias a los avances tecnológicos, por lo que la búsqueda de nuevos talentos y su óptima gestión es fundamental, por lo que contar con el personal adecuado considerando tanto la cultura empresarial como la cultura organizacional son necesarias al llevar a cabo los procesos de contratación hasta el retiro del personal (Gualdrón, 2016).

Respecto a la forma de organizarse, uno de los factores más importantes a tomar en cuenta es el recurso humano. Éste es fundamental para lograr una ventaja competitiva y el desafío que se presenta es hacia los dirigentes y el área de Recursos Humanos de cada empresa; dicho desafío se basa en la orientación hacia la eficacia y eficiencia con el objetivo de lograr altos estándares de rendimiento, fundamentado en el valor agregado del recurso humano, bajo la idea “si lo haces bien, te irá bien” (Montoya, 2016).

La misma actividad reclama la atención del personal en la ejecución de sus laborales, por lo que no se puede subestimar a ninguna parte, ya que si una persona se encuentra en cierto puesto es porque tiene las actitudes y aptitudes necesarias para cubrir un puesto, y que la oferta de mano de obra por parte del mercado es amplia. Y si se elige a una persona para realizar una actividad es porque esa persona será la que ayude a la empresa a crecer y a mantener a la organización. Y es que no cabe duda que la organización y gestión para el cumplimiento de metas a distintos plazos siempre se basan en el recurso humano. Es cierto que las organizaciones son bien identificables por su heterogeneidad y pensar en relacionar a distintas personas dentro de un mismo equipo de trabajo es un proceso muy complejo, pero es que en eso también radica la

gestión del talento.

Sin embargo, se debe recordar que las organizaciones nacen también de la sinergia de ese mismo conjunto de personas con distintas tareas para cumplir y distintas aptitudes que ayudan en un momento a otro. Pero a pesar de saber esto, muchas veces no se lleva a cabo, entonces surgen preguntas tales como: ¿Cómo administrar al recurso humano?, ¿Qué acciones se deben tomar para que la empresa perdure?, ¿Por qué es esencial considerar al recurso humano como el factor más importante de la empresa?

El objetivo es examinar la necesidad de considerar al recurso humano como el elemento más importante del cual puede hacerse una empresa para así poder competir en el mercado, ofertando una diferenciación respecto a otras, en torno a las necesidades que tienden a cambiar, lo que permea la búsqueda de formas de gestionar las ventajas comparativas dentro de la empresa, que permitan encontrar soluciones más óptimas y que se adapten a los nuevos contextos.

También se hace mención de la importancia del recurso humano dentro de la empresa y los aportes y atributos que provee, en función de la conceptualización y aclaración del capital humano y recurso humano, en tanto sus diferencias significativas. Así como también, se hace referencia al caso de la empresa Google y cómo trabaja un modelo organizativo que se caracteriza por tener en consideración a un nivel más profundo al trabajador y sus aportes a la empresa, la forma de agenciar a sus empleados en donde se visualiza la importancia de voltear hacia los trabajadores para el desarrollo de los mismos y que en conjunto con la empresa logren avanzar de forma holística mediante una reingeniería en sus procesos organizativos.



GESTIÓN DE RECURSO HUMANO

Las empresas están en la búsqueda de mejoras que permitan generar mayores beneficios traducidos en ingresos. Dichas mejoras se han enfocado en distintas áreas o departamentos: contabilidad (tecnificación de procesos, uso de los mejores softwares), mercadotecnia (estar a la vanguardia en las tendencias de marketing sobre todo en el ámbito digital), gerencia (organización y coordinación de varios departamentos, tener un mejor ambiente de trabajo), entre otros. Una de las partes esenciales son los empleados o recursos individuales que, al trabajar en conjunto para transformar sus capacidades en ventajas competitivas, se posicionan como factores disponibles, controlables e indispensables para desarrollar una estrategia competitiva, consecuencia de ese trabajo conjunto que deriva en un aprendizaje colectivo de la organización y de una combinación de recursos con base en el capital humano (Suárez & Ibarra, 2016).

El área de recursos humanos es un departamento de vital importancia ya que pone de manifiesto las prácticas y políticas necesarias que se utilizan para manejar las relaciones personales de la función gerencial. Surge debido al crecimiento y la complejidad de las tareas organizacionales que se desarrollan en las empresas (Aguilar, 2014); por lo tanto, el área de recursos humanos se posiciona para la mejora de las empresas a través de la gestión del recurso humano, en el sentido de cómo cada persona, por sus habilidades y aptitudes, pueden ayudar al desarrollo de la empresa de acuerdo a su proyección a largo plazo.

Es necesario que las organizaciones se preocupen en propiciar un ambiente laboral adecuado que permita el equilibrio de los quehaceres cotidianos de los empleados para que no compitan con sus actividades laborales, creando espacios para tener tiempo para sí mismos o con la familia. Considerar al humano como una ventaja competitiva es considerarlos como una estrategia para encaminar el crecimiento tanto del recurso humano como de la empresa.

Hay que diferenciar entre capital humano y recurso humano, porque, aunque a relacionarlos e incluso utilizarlos como sinónimos, no son lo mismo. El capital humano se entiende como el stock de conocimiento y habilidades que poseen los individuos y su capacidad de aplicarlos a sistemas productivos, es decir,

esto lleva al sentido de modelar un sistema productivo desde adentro, ya que se provee las herramientas necesarias para su crecimiento (Navarro, 2015). Por otro lado, el recurso humano define a las personas con las que cuenta una organización para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones y actividades planeadas para alcanzar los objetivos impuestos (Navarro, 2015). Debido a la naturaleza de estos conceptos, definir al personal de una empresa con el término “capital humano”, desvaloriza a los empleados puesto que los define como un simple conjunto de actividades cognitivas y no como un elemento primordial por lo que de ahora en adelante se usará el término recurso humano.

La administración o gestión del recurso humano se entiende como el uso de las personas de la forma más eficiente posible para alcanzar los objetivos organizacionales; las personas que desempeñan ciertas funciones deben ser guiadas para el mayor provecho posible conjuntamente con otros elementos, ya sean financieros, materiales o tecnológicos (Gualdrón, 2016), por lo tanto, la gestión del recurso humano se constituye como un elemento fundamental que da validez y uso a otros recursos, ya sea de índole económico, herramientas tecnológicas, inmobiliarios o edificaciones de vanguardia. Si este recurso primordial no hace uso de los otros, puede conllevar a una posible ausencia de clientes al existir servicios deficientes para satisfacer las necesidades de éstos últimos (Montoya, 2016).

La gestión del recurso humano influye en la estructura y funciones de la empresa puesto que se gestiona todo el personal que debe laborar, por lo que se puede decir que tiene determinación en la cultura empresarial, es decir, al conjunto de normas y formas de pensar que caracterizan el comportamiento y posicionamiento del personal (Gómez, 2014). Si no se adquieren candidatos con las actitudes y aptitudes necesarias para que adopten los valores, misión y visión de la empresa, es probable que los nuevos colaboradores no ayuden al crecimiento interno, ya que los empleados son el activo más importante de una compañía (Garrijo, 2014).

Se puede argumentar que se tiene la idea del trabajador como una pieza más dentro de una enorme máquina (la empresa), y que puede ser reemplazada fácilmente bajo la premisa de “dejar a los mejores para trabajar”, es decir, aquellos empleados que aporten al

crecimiento de la empresa. Sin una exploración adecuada del personal y al no tener en cuenta que en la gente que se contrata, puede encontrarse habilidades o aptitudes especiales, se puede dejar ir a personas que pueden imprimir mejoras.

En cuanto al humano, va más allá de sólo saber contratar al personal adecuado para la empresa, ya que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales (competitividad, productividad, crecimiento, presencia de marca, etc.). Es decir, considerar al recurso humano como un conjunto de actitudes y aptitudes necesarios para la empresa, e incentivar el talento de las personas, así como reconocerlo como factor clave de éxito a través del desarrollo del mismo, y su involucramiento, con el fin de elevar las competencias de cada uno y así lograr tener al equipo más capacitado para ejercer las distintas actividades y funciones dentro de la empresa (Yepes-Baena, 2019).

Es cierto que la gestión del talento humano es compleja, puesto que cada persona es distinta y dentro de sí yace un mundo de aptitudes, patrones de comportamiento y personalidades diferentes, aunado a otras variables que pueden dictaminar un cambio abrupto en estos comportamientos, por lo que saber administrar a este capital, más allá de ser una mera tarea como proceso, se puede considerar un arte, y es que la pérdida de capital físico (como equipos o maquinarias) se reponen fácilmente, ya sea por un seguro adquirido o por un préstamo, pero cuando se trata de perder capital humano, implican fuga de conocimientos, lo que requiere realizar nuevamente el proceso de selección y reclutamiento, tiempo de integración del nuevo empleado, costos y tiempos en capacitación e incertidumbre en el equipo de trabajo (Romero, M., 2017).

Para lograr que la gestión del talento humano sea efectiva y por ende, una ventaja competitiva en primer lugar es necesario cambiar el pensamiento sobre el personal, existe en la actualidad una tendencia a centrarse en el aspecto económico y de eficiencia basadas en las propuestas de Taylor a principios de siglo XX (Vargas, 2018). El personal debe verse más allá que seres que solo deben ser entrenados como máquinas para realizar trabajos repetitivos, sin posibilidad de innovar, ser creativos ni mucho menos partícipes en la toma de decisiones, sino que siempre tienen que reflexionar sobre los retos que enfrenta la empresa respecto a cómo gestionar su recurso humano, ya que de ello dependen los planteamientos y

el éxito a futuro. Por ello es importante aprender a considerarlo como el recurso más importante de la empresa.

El reto al que se enfrentan quienes son responsables de los recursos humanos y también los líderes en la empresa, es lograr que el personal se identifique con la misma de tal forma que actúen como socios, participen de manera activa ya sea a nivel de personal o en equipo y busquen la mejora continua para el beneficio propio y de la empresa, por ello, para administrar de manera efectiva al personal de una empresa se requiere de un programa que permita tener la más completa selección de personas idóneas para los distintos puestos, a través de sus principales funciones:

a) Planear: Seleccionar la información y formular las actividades necesarias para lograr los objetivos organizacionales; b) Organizar: Ordenar, integrar y estructurar los recursos involucrados en su administración, estableciendo las relaciones entre ellos y las responsabilidades de cada uno; c) Dirigir: Incluye la motivación, liderazgo, selección de los canales de comunicación más efectivos, así como la negociación y manejo de conflictos y d) Controlar: Medir y corregir el desempeño a fin de garantizar que se han cumplido con los objetivos de la empresa y los planes establecidos alcanzados. (Robbins y De Cenzo, 2013, p.8).

Debido a que todas las empresas son diferentes entre sí, con distintos modelos de negocio, valores, objetivos y formas de organización, así también lo es la manera de gestionar a sus empleados. Se debe recordar que los contextos cambian y dictaminan el hacer de las empresas, como la globalización, que exige a las empresas interactúen a un nivel más profundo para lograr una conciliación entre compañías, puesto que ya no solo importa quién da mayor retribución por inversión, ahora aspectos como la confianza y el trato a los empleados juegan papeles importantes al momento de dar cara ante el mundo empresarial. Se propone que el empleado deje de verse como un recurso, a través de otorgarle un aspecto más “humano”, y comience a considerarse como el elemento crucial de la empresa para lograr objetivos a largo plazo.

Primeramente, para hablar de gestión del talento humano, hay que definir qué se considera talento. De acuerdo a Mejía et. al. (2016), el concepto de talen-

to humano se puede definir como la inteligencia o capacidad de una persona para el ejercicio de una ocupación, lo cual dota de mayor valor al producto o resultado. Es decir, es una persona apta para realizar una función determinada que, para el caso empresarial, es aquella persona apta para ocupar un determinado puesto.

Por otro lado, Grau (2014) define al talento como la capacidad de realizar determinadas acciones como consecuencia de aptitudes o habilidades de una persona, así como el conocimiento y experiencia que ha adoptado a lo largo de su vida, mostrando capacidad de adaptación, además de estar relacionada con otros aspectos como la creatividad, la inteligencia, el conocimiento, la actitud, la mentalidad y el autodescubrimiento. Dicho que el talento debe verse como las aptitudes que mejor se adapten a la empresa en función de sus objetivos, la gestión debe girar en torno a cómo detectarlos y desarrollarlos. Por ello, la

gestión del talento humano debe considerarse como un conjunto de procesos de desarrollo en distintos ámbitos de la organización, que deben ser planificados y controlados para conseguir los resultados que se proponen bajo ciertos parámetros organizacionales (como una mejor integración de los empleados, mayor productividad, un ambiente laboral favorable) que se desarrollan dentro de las actividades, lo que se relaciona con el propósito de toda empresa de mantener competitividad en el mercado (Aguilar, 2017).

Al dar esta importancia a las personas, se hace una diferencia en los procesos de asignación de actividades e incluso cómo transmitir mensajes a los nuevos empleados, al adaptar modelos de gestión que enfatizan cambios en los paradigmas de la concepción del trabajador-recurso al trabajador-beneficio, además de hacer cambios en las referencias como “gestión del capital intelectual”, trabajando con grupos de interés llamados stakeholders (Armas et. al., 2017).



STAKERHOLDERS

La definición de stakeholder considera a los grupos de interés (inversionistas, equipo de gerencia, etc.) como aquellos sin cuyo apoyo la empresa deja de existir; se centra en la supervivencia de la organización bajo una relación simbiótica, donde varios grupos clave colaboran entre sí. Esto con el fin de identificar aquellos factores de amenaza y oportunidad necesarios que afecten a la organización (aunque esto último muy acomedido con objetivos económicos). Esta idea meramente económica se ha ido reemplazando por uno de estrategia colectiva, en la que la participación de varios grupos asegura el buen funcionamiento del sistema, esto recae en factores morales o éticos que permean en el talento humano (Terzolo, 2014).

La rentabilidad de una empresa está en función de su ventaja competitiva sobre sus rivales, pero esta no solo se consigue con un producto o servicio innovador, sino que depende de contar con un conjunto de personas capaces que tengan la posibilidad de trabajar en equipo. Así que, primeramente, se define lo que es ventaja y luego la ventaja competitiva desde una mirada económica. La ventaja de acuerdo con

Tarziján (2016) se define como la capacidad de agregar un mayor valor agregado por la obtención de una mayor tasa de utilidades, esto como resultado de la combinación óptima de recursos con los que cuenta una empresa (ya sea de índole física o de recursos humanos), lo que propicia una condición favorable sobreañadida a lo común que gozan otras empresas.

Desde un punto de vista económico, una empresa tiene ventaja:

Si puede dotar a sus productos o servicios de un atributo clave en la decisión de compra de su cliente objetivo, de manera que éste se encuentre dispuesto a pagar por dicho producto un sobreprecio, o al menos lo prefiera y elija, al momento de realizar su compra (Fong, 2017, pág. 30).

Después de ver estas dos definiciones, queda claro que la ventaja competitiva se entiende como aquella característica o atributo de un producto o servicio que le dan superioridad sobre sus competidores inmediatos. Estas pueden ser de naturaleza variada y referirse al mismo producto o servicio, a los servicios necesarios o añadidos que acompañan al servicio base, o las modalidades de producción, de distribución o de venta del producto o de la empresa.



Para poder lograr esa ventaja competitiva, se debe tener a los empleados con la mayor cantidad de aptitudes que se adapten de manera adecuada a la empresa, y que se encuentren disponibles en el mercado ofertante de fuerza laboral, es decir, tener la ventaja respecto al talento para formar un equipo de trabajo más eficiente a comparación de sus competidores. Entonces, ¿Cómo puede lograrse dicha ventaja?, como ejemplo esta la empresa Google, conocida por ofertar productos y servicios electrónicos e informáticos, pero más allá de sus motores de búsqueda (y de estar presente en la vida diaria) es identificable por la forma de llevar la organización de la empresa y sus empleados. Así como debe estar a la vanguardia en tecnología, de igual manera debe estarlo en sus procesos adaptándose al cambio tan rápido como pueda. La estrategia de Google radica en tomar en cuenta a su personal, ya que considera que cada empleado tiene algo importante para aportar. Dentro de las claves del éxito que tiene Google sobre su interminable carrera en innovación es la amplia libertad que posee con respecto a sus trabajadores, dentro de la empresa no existen las paredes, hay juegos por todas partes (como parte de un ejercicio de proveer un mejor ambiente laboral), y esto porque los considera un elemento esencial para construir una ventaja competitiva frente a otras empresas, cabe señalar que les otorga mucho poder de decisión, puesto que se considera que son el camino al futuro. Por su parte John Farrel (2015) en una conferencia realizada en el marco del 46° Congreso Internacional de Recursos Humanos, habló sobre la innovación que se tiene para poder gestionar al talento humano, comenzando porque los trabajadores son tan tomados en cuenta dentro de las decisiones que adoptan la cultura y la visión de Google como propios (algo que no pasa muchas veces en otras empresas) (AMEDIRH, 2015).

Al considerar a los empleados como elemento esencial, se rompe la idea organizativa típica del modelo jerárquico piramidal (en donde en la punta se encuentran a los directivos y altos cargos de la empresa, considerados los de mayor capital intelectual; mientras que en la base están las personas de reciente ingreso o que no aportan mucho a la empresa), para sustituirlo por un modelo integrador y holístico que considera a todo empleado importante y con propuestas novedosas que permitan construir a la empresa en

función de sus objetivos a largo plazo. Ya que considera más sencillo dirigir personas que se detengan a pensar y proponer, encontrando un equilibrio entre creatividad y organización (Segura, 2017), personas que otorguen soluciones más allá de hacer una tarea de naturaleza mecánica.

La visión de costo-beneficio busca tener a la mejor persona por cada puesto, y no se enfoca como tal en el puesto sino en la persona; además, se trabaja en grupos pequeños manteniendo una competencia y colaboración continua, dejando como resultado soluciones óptimas. Para el caso de Google, el ambiente de trabajo es una parte fundamental para lograr la adaptación a las nuevas generaciones, y lograr los objetivos de la empresa. La idea permea en que el costo de estas facilidades y espacios es bajo si se compara con el tiempo extra que los empleados dan hacia la empresa (AMEDIRH, 2015).

El modelo de Gestión de Capital Humano que implementa Google sigue al pie de la letra la idea del talento del recurso humano como la mejor herramienta que una empresa pueda tener como una ventaja competitiva frente a sus adversarios. La motivación personal es otra estrategia que maneja esta empresa, porque insta a su personal a dedicar parte de su tiempo a laborar en un proyecto de elección propia, lo que conlleva al desarrollo de intereses del empleado y propuestas novedosas por parte de éste para la empresa; es decir, recupera ideas para proyectos de negocio y devuelve una formación completa al empleado, en una relación de ganar-ganar.

Es decir, el simple hecho de tomarlos en cuenta para el crecimiento a largo plazo permite incluso que los empleados consideren quedarse, a pesar de haberse desarrollado y pudiendo encontrar otras ofertas laborales, por lo que no sólo se habla de mejoras a la empresa sino de una construcción de pertenencia a un nivel más consciente por parte del empleado. Este modelo demuestra que esta forma de organización resulta efectiva para mejorar los aspectos organizativos en función de una ventaja competitiva por parte de la empresa, siendo una solución a sus problemas de gestión porque considera al empleado como lo que es: un humano.

REFLEXIONES FINALES

En un mundo cambiante, globalizado, donde productos, procesos y modelos de negocios quedan obsoletos en un abrir y cerrar de ojos, y los trabajos son cada vez más complejos las empresas tienen la oportunidad de convertir a las personas que forman parte de ella en una fuente de ventaja competitiva, por ello el talento humano es el elemento principal para toda organización empresarial, por lo que la gerencia debe poner un mayor enfoque en desarrollar esta parte de la empresa, más allá de sólo contratar a un número determinado de personas, despedir y recontratar a otro tanto más, y la gestión del talento humano ayuda a proporcionar una facilidad de contratación hacia la gerencia de cualquier empresa con miras al éxito y al crecimiento.

El reto más grande al que se ha enfrentado el departamento de Recursos Humano ha sido el repensar (junto con los altos cargos) cómo enfrentar a los nuevos tipos de empleados y comenzar a reclutar al mejor personal para ocupar los cargos de la forma más eficiente posible. Conocer también las nuevas características de los empleados ayuda a adaptarse a las actitudes de los empleados. Y es que en el ámbito empresarial se están experimentando retos importantes, porque ya no sólo es reclutar al personal que se adapte y aporte a la empresa y a la organización; sino hacerlo sin necesidad de dejar de lado la visión y los valores empresariales.

El desafío queda en adaptar las necesidades laborales de los nuevos talentos con respecto a lo que ofrece la empresa en sí; y es que en este punto una empresa también debe de ofertar buenas condiciones de trabajo para atraer y retener a los mejores talentos; si una empresa no hace esto, corre el riesgo de que otra presente un esquema de trabajo más atrayente y se quede con aquellos con las mejores aptitudes, es decir, reclutar al mejor talento es saber identificar (casi siempre de forma intuitiva) aquellos candidatos que sepan adoptar la visión y la misión de la empresa, para que el trabajo que desempeñen no sólo sea de forma mecánica y que realmente se despierte la pasión y la fidelidad hacia la misma.

Algo que se debe de tener en cuenta es que también el comportamiento y el proceso de contratación de las personas se deban hacer de forma ética y respon-

sable, porque mostrar una imagen empresarial ética y responsable es transmitir en primera instancia lo que se espera del nuevo trabajador. Esto afecta sin lugar a duda en la manera en que se estructura un puesto de trabajo, lo que indiscutiblemente repercute el rendimiento organizativo. La postura acerca de los valores éticos no sólo hace referencia a la empresa, sino también a los empleados, más allá de sus actitudes y aptitudes, ya deben de ser características necesarias a tomar en cuenta en la búsqueda de nuevos reclutas.

Ahora no sólo se debe saber identificar y contratar como un proceso mecánico. También el proceso de cambio que debe tener la empresa está en cómo mantener y retener a esos nuevos empleados dentro de la misma compañía. Así como deben de mejorar los sistemas de participación de las empresas hacia los trabajadores, que aseguren verdaderamente un crecimiento de éstos y una identificación con la visión de la misma ya sean de corto o largo plazo.

Comenzar a otorgar ese aspecto “humanístico” a los trabajadores, al reconocer que tienen aptitudes y actitudes que verdaderamente puedan aportar algo de valor agregado a los servicios o productos que ofrezca la empresa, apoyan a la mejora de los procesos organizativos puesto que se retoma la idea de que la organización se realiza con personas y no con otros elementos que carecen de perspectiva o de capacidad de razonamiento, y por ende a mejorar el ambiente laboral.

No es una tarea fácil de llevar a cabo, puesto que supone una ruptura de pensamientos y desestructuración total de la forma en que se ha llevado la estructuración organizacional de una empresa considerando el organigrama jerárquico tradicionalmente en forma de una estructura piramidal, considerando a los de la cúspide como los únicos a tomar en cuenta en cuanto a decisiones, y pensando que nadie más puede tener algo que aportar, pero son cambios necesarios que se deben realizar para asegurar el no estancamiento de la empresa en una dinámica global que a cada momento evoluciona, y con ello demanda nuevas necesidades a ser satisfechas.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, Simijaca; J., C. (2017). La Gestión Del Talento. En: Aguilar, Simijaca; J., C. La gestión del talento humano, elemento clave en el desempeño del personal de la empresa. (Págs. 8-14). Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17506/AguilarSimijacaJennyCarolina2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Aguilar, Urrela; P., A. (2014). Introducción. En: Aguilar, Urrela; P., A. Importancia del aporte de los departamentos de recursos humanos según la perspectiva de un grupo de gerentes funcionales de diferentes organizaciones multinacionales (Trabajo de grado). Universidad Rafael Landívar Guatemala de la Asunción, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Aguilar-Pahola.pdf>

Armas, Ortega; Y., M.; et. all. (2017). Cambio de paradigmas en la gestión humana en las organizaciones. En: Armas, Ortega; Y., M.; et. all. Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. (Págs. 5-16). Ecuador: Universidad ECOTEC. Recuperado de: <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>

Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humano (AMEDIRH) [AMEDIRHmx] (1 de septiembre del 2015). John Farrel. Innovación en Recursos Humanos como una ventaja competitiva (archivo de video). Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=gsvjMa1B7f0&t=8s>

Bock, L. (2015). La nueva fórmula del trabajo. Revelaciones de Google que cambiarán su forma de vivir y liderar. Estados Unidos: Conecta.

Fong, Reynoso; C. (2017). Las teorías de la ventaja competitiva. En: Fong, Reynoso; Competitividad e internacionalización de la PYME en México. Análisis sectorial y empresarial. (Págs. 29-31). México: Universidad de Guadalajara. Recuperado de: <http://www.cucea.udg.mx/administra/publicaciones/portadas/pdf/Competitividad-e-internacionalizacion-EBOOK.pdf>

Garrijo, de Miguel; S. (2014). Recursos humanos y eficacia empresarial. En: Garrijo, de Miguel; S. La importancia de los recursos humanos en la eficacia de

la empresa. (Págs. 14-21). España: Facultad de Ciencias Empresariales y del trabajo de Soria. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/5981/TFG-O%20180.pdf;jsessionid=30D65A6121D-51F121F6C066E4EE448E1?sequence=1>

Gómez, Pérez, R. (2014). Notas sobre la cultura empresarial. Recuperado de: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/cuaderno_empresa_y_humanismo._notas_sobre_la_cultura_empresa.pdf

Grau, A. (2014). Talento humano. Qué es y cómo puedes gestionarlo para obtener ingresos con él. Recuperado de: <https://agustingrau.com/gestion-del-talento-humano/>

Gualdrón, Quiroga; W., F. (2016). Delimitación del problema. En: Gualdrón, Quiroga; W., F. Análisis del talento humano como ventaja competitiva sostenible en una organización. (Pág. 5-7). Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14586/Gualdron%20Quiroga%20Wlfran%20Felipe%202016.pdf?sequence=1>.

Ibarra, Mirón; S. & Suárez, Hernández; J. (2016) La teoría de los recursos y las capacidades: un enfoque actual en la estrategia empresarial. Revista Anales de estudios económicos y empresariales. (15), 63-89. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTAL_TODO=la+teor%C3%ADa+de+los+recursos++y+las+capacidades.+Un+enfoque+actual+en+la+estrategia+empresarial

Mejía, Giraldo; A. et. all. (2016). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenible en las organizaciones. Revista científica Guillermo de Ockham. 4(1), 43-81.

Montoya, Agudelo; C., A. & Boyero, Saavedra; M. R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica Visión de Futuro, 20(2), 1-20. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Navarro, Abarzúa; I. (2015). Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional. Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas. 13 (1). 1-36. Recuperado de: ht-

[tps://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275020513035](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275020513035)
Robbins; S. P & De Cenzo; D. A., Coulter, M. (2013).
Fundamentos de administración: conceptos esencia-
les y aplicaciones (8ª. Ed.). México: Pearson. Recupe-
rado de: [https://www.academia.edu/28751366/Fun-
damentos_de_administracion_-Stephen_P_Robbins.
pdf?auto=download](https://www.academia.edu/28751366/Fundamentos_de_administracion_-Stephen_P_Robbins.pdf?auto=download)

Romero, M. (2017). Gestión del talento: Atraer, re-
tener y evitar su fuga. Recuperado de: [https://www.
felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empresarios/ges-
tion-del-talento-atraer-retener/](https://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empresarios/gestion-del-talento-atraer-retener/)

Segura, Sánchez.; A. J. (2017). El caso Google. En: Se-
gura, Sánchez.; A. J. Google y el impacto de la motiva-
ción en el desempeño de sus empleados. Estudio de
caso: Google. (Págs. 20-36). España: Univesitat Jaume
I. Recuperado de: [http://repositori.uji.es/xmlui/bit-
stream/handle/10234/169903/TFG_2017_SeguraSan-
chez_Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/169903/TFG_2017_SeguraSanchez_Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tarziján, J. (2016). La ventaja competitiva de la empre-
sa revisada. Recuperado de: [http://www.jorgetarzijan.](http://www.jorgetarzijan.com/wp-content/uploads/2011/04/PaperAbantedef.pdf)

[com/wp-content/uploads/2011/04/PaperAbantedef.
pdf](http://www.jorgetarzijan.com/wp-content/uploads/2011/04/PaperAbantedef.pdf)

Terzolo; M., S. (2014). Origen y evolución del con-
cepto de stakeholder. En Terzolo; M., S. Aplicación de
la teoría de los Grupos de Interés (stakeholder) en
una empresa comercial de Mar del Plata. (Págs 15-19).
Argentina: Universidad Nacional del Mar del Plata.
Recuperado de [http://nulan.mdp.edu.ar/2074/1/ter-
zolo.2014.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/2074/1/terzolo.2014.pdf)

Vargas, Ruiz; E. (2018) Gerencia humanista: una es-
trategia de gestión empresarial. Boletín Científico De
Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA,
6(12). Recuperado de: [https://repository.uaeh.edu.
mx/revistas/index.php/icea/article/view/3053](https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/3053)

Yepes-Baena, N. (2019). El talento humano: fac-
tor estratégico para la innovación y la transforma-
ción organizacionales. Science of Human Action,
4(1). pp. 147-163. Recuperado de: [https://doi.or-
g/10.21501/2500-669X.3143](https://doi.org/10.21501/2500-669X.3143)





LA REPERCUSIÓN DE LA HIPOACUSIA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Autor: José Durán Zaragoza¹

Resumen: la hipoacusia o sordera es una deficiencia o alteración de la función fisiológica del sistema auditivo. En marzo del 2019, la OMS, estima 466 millones de personas con este problema, de los cuales 34 millones son niños de 0 a 14 años. Con esta carencia, la persona puede sentirse incapaz de expresar sus necesidades y aislarse. El estudiante que presenta esta deficiencia, requiere recibir educación especial y al no obtener la atención necesaria, puede padecer, episodios de ansiedad, temor al comunicarse con las personas, problemas emocionales y de autoestima. Por la anterior problemática, se considera necesario adaptar escuelas y espacios educativos que aminoren las dificultades de los estudiantes con sordera, para ello se analizará la importancia del aprendizaje de la lengua de señas mexicano para profesores y personal escolar, mejorando la comunicación con el alumno que cuente con deficiencias auditivas, facilitando la comunicación y promoviendo su inclusión para una mejor convivencia.

Palabras Clave: Hipoacusia; Lenguaje de señas; Estrategias; Convivencia; Educación Especial.

¹Egresado de la licenciatura en Pedagogía EDUCEM



La hipoacusia o sordera es una deficiencia debida a la pérdida o alteración de la función anatómica y/o fisiológica del sistema auditivo que provoca una discapacidad para oír. La OMS (Organización Mundial de la Salud) estima que, en 2001, 250 millones de personas en todo el mundo tenían una discapacidad auditiva (moderada o severa). En marzo del 2019, la OMS, calcula que existen ya 466 millones de personas con este problema auditivo, de los cuales 34 millones son niños, es decir, de 0 a 14 años de edad.

De acuerdo con estas cifras, se puede notar un incremento llamativo y hace pensar que la educación actual enfrenta una gran problemática ya que el lenguaje es una herramienta básica para los humanos, pues a través de ella, se expresan pensamientos y sentimientos. Cuando se tiene una carencia en este sistema de comunicación, el humano se siente incapaz de expresar sus necesidades y se aíslan del resto de la comunidad. Estas personas no solo presentan déficit de audición, sino también el problema de la comunicación con el resto de la comunidad.

El estudiante que presenta este tipo de deficiencia se ve con la necesidad de recibir un cuidado y educa-

ción especial, en muchos casos no es adecuadamente atendido por los profesores y personal en las instituciones y al no brindar la atención necesaria, el estudiante puede padecer severas consecuencias, ya sea desarrollar episodios de ansiedad, temor al intentar comunicarse con las demás personas, problemas de autoestima y emocionales, entre otros, sumado a que se convierten en blanco de burla de sus demás compañeros que no imaginan el daño que pueden llegar a provocar.

Quando la escuela se enfrenta al reto de atender alumnado con discapacidad auditiva debe poner en marcha una serie de medidas educativas que contribuyan principalmente a eliminar las barreras de comunicación. Estas medidas educativas se concretan en la organización de apoyos, la elección del método de comunicación más adecuado, el uso de ayudas técnicas para la audición y la comunicación, la intervención de profesionales especializados, la adaptación del curriculum cuando sea necesario, la utilización de estrategias didácticas pertinentes, etc. (Camacho, Pérez & Domingo, 2014, p.2).

Lo ideal sería disponer de servicios y programas educativos inclusivos y accesibles para personas con discapacidad, tales como un aprendizaje a través de la lengua de señas mexicana, gráficos, videos subtítulos, personal capacitado para dicho proceso educativo, contar con talleres que sirvan de aprendizaje para el manejo de la lengua de señas mexicana y la importancia de aprender este lenguaje, ya que permitirá que se reduzcan los niveles de desigualdad y se vean atendidas sus necesidades.

En el presente, se analizará la importancia del aprendizaje de la lengua de señas mexicana para los profesores y personal de las escuelas, mejorando la comunicación con el alumno que cuente con alguna deficiencia auditiva y facilitando la comunicación con el estudiante afectado, promoviendo su inclusión y al mismo tiempo desarrollando la competencia para una mejor convivencia educativa.

DERECHO A LA EDUCACIÓN

De acuerdo con el Artículo 41 de la Ley General de la Educación publicada en el año 2016 señala que:

La educación especial está destinada a personas con discapacidad, transitoria o definitiva, así como aquellas con aptitudes sobresalientes. Atenderá a los educandos de manera adecuada a sus propias condiciones, con equidad incluyente y perspectiva de género. Tratándose de menores con discapacidad, esta educación propiciará su integración e inclusión a los planteles de educación básica regular, mediante la aplicación de métodos, técnicas y materiales específicos. Para quienes no logren esa integración, esta educación procurará la satisfacción de necesidades básicas de aprendizaje para la autónoma convivencia social y productiva, para lo cual se elaborarán programas y materiales de apoyo didácticos necesarios.

En las escuelas regulares, la inclusión de alumnos con hipoacusia es cada vez mayor, (Ruíz Vallejos, 2015), día con día llegan a las instituciones educativas niños con esta deficiencia auditiva, convirtiéndose en una necesidad para el profesorado recurrir a capacitaciones que les puedan favorecer y apoyar en el aprendizaje hacia este tipo necesidades, cabe mencionar que el alumno con hipoacusia todavía alcanza a percibir un porcentaje de audición y eso permite que se facilite de manera considerable su atención y aprendizaje.

La escuela junto con la familia son los entornos más próximos de un niño de corta edad. La escuela supone uno de los ambientes más influyentes en el desarrollo de cualquier niño. El número de años que pasa escolarizado, los aprendizajes que en ella realizan, las interacciones que se fomentan, son de vital importancia para el desarrollo de sus potencialidades y capacidades, máxime cuando se trata de niños con discapacidad. (Camacho, Pérez & Domingo, 2014, p.2)

Los niños que padecen una deficiencia auditiva necesitan estar y sentirse incluidos en un mundo, donde las relaciones humanas se forman a partir del lenguaje oral. Comúnmente, las personas con hipoacusia, ya sea que tengan algún resto auditivo y utilicen audífonos o cualquier otro aparato tecnológico para mejorar su audición como si no lo tuvieran, suelen inclinarse hacia la opción de lectura de labios para entender y mantenerse en comunicación con sus compañeros y docentes, siendo insuficiente, dificultando que el alumno afectado logre observar con claridad el movimiento y gestos del rostro de la persona que intenta comunicarse. Para esto es necesario que exista el apoyo de un intérprete de lenguaje de signos.

“La lengua de señas es la lengua natural de las personas sordas” (Belén, 2011, p.56), esto no quiere decir que no esté al alcance de las personas oyentes, al final de cuentas, la lengua de señas es como cualquier otra y se desarrolla dentro de una comunidad y ayuda a resolver los problemas de comunicación. Las personas sordas utilizan como sistema de comunicación habitual la lengua de señas o suelen ir acompañadas de un intérprete. La interpretación en lengua de señas es un trabajo costoso y lento pues la estructura gramatical de las dos lenguas es diferente y su forma de interpretar y organizar la información por parte del estudiante con hipoacusia, se ajustará a esa estructura, además, gran parte del vocabulario técnico o muy específico no existe en lengua de signos y es necesario deletrearlas utilizando el alfabeto dactilológico, el cual consiste en la representación manual del alfabeto.



IMPORTANCIA DEL LENGUAJE DE SEÑAS

Pero ¿por qué es importante que el profesor y compañeros aprendan el lenguaje de señas?, precisamente para favorecer una mejor y sana convivencia entre el alumnado y todo el plantel educativo, además de que se lleve a cabo de forma integral (abarca los aspectos educativos y formativos: intelectuales, físicos, sociales y emocionales), el proceso de enseñanza – aprendizaje, es decir, que abarque su desarrollo cognoscitivo, emocional y físico de los alumnos, favoreciendo un entorno en el plantel educativo de mayor participación de parte de sus compañeros y profesores.

Aunque los alumnos hipoacúsicos pueden aprender de manera oral, se les dificulta dependiendo del grado de su deficiencia, debido a su poca aceptación fonológica, esto provoca retraso en la adquisición de conocimientos, en su vocabulario, ya que no se sienten con la confianza de lo que van a decir sea correcto, empiezan a producirse dificultades en la adquisición y asimilación de conocimientos por los problemas de recepción de la información adecuada.

“La hipoacusia puede clasificarse en función de su intensidad: leve, moderada, severa y profunda; por su localización: conductiva, neurosensorial, mixta y central y por su momento de aparición respecto al lenguaje: prelocutiva y postlocutiva” (Orejas y Rico, 2013, p.330-342). La capacidad auditiva es medida endecibeles, unidad de referencia para medir la potencia de una señal o intensidad del sonido (Laquidara, 2016).

Al momento de que un alumno con deficiencia auditiva se presenta en un aula, es importante identificar cómo se clasifica la sordera que presenta el niño en ese momento, considerando la intensidad y el momento de aparición, también es conocer si el formador es cooperador, si el niño afectado contribuye para facilitar su aprendizaje.

De acuerdo con Vázquez, C y Martínez R. (2003. p. 29), algunas de las estrategias que se pueden implementar en el aula para facilitar un mejor entendimiento por parte de los alumnos con hipoacusia son:

-Empezar a hablar cuando el alumno haga contacto visual con el docente.

-Hablar tranquilamente, sin acelerarse y de forma clara, evitando frases hechas o argot, ejemplo: “Si ya

septiembre para que diciembre” para querer decir: “Si ya sé para qué dices”

-Hacer pausas para separar ideas distintas.

-Cuando el alumno cuenta con hipoacusia leve o moderada, es importante que el profesor evite hablar mientras haya ruidos circunstanciales como el sonido de la campana, esté hablando otra persona, etc.

-Se debe tomar en cuenta la “atención dividida”, o sea evitar hablar cuando el alumno busca material en su mochila o cuando toma apuntes.

-Proporcionar al alumno con hipoacusia las mismas oportunidades de participación y de expresión que a los compañeros oyentes, ayudándolo a superar su timidez y favoreciendo su autoconfianza.

Se sugiere también hablar mirando al alumno, aunque haya un intérprete; usar gestos y expresiones faciales y cuando se use la escritura, se requiere usar palabras clave. El lenguaje debe ser sencillo y objetivo, que pueda permitir que se pregunte siempre que no se comprenda lo que se quiere transmitir (Cardona, 2016). Una estrategia que puede ser de mucha ayuda en el proceso educativo y formativo de los niños es la incursión de los padres de familia, ya que es muy importante tener toda la información posible acerca del estado de equilibrio físico, mental, social y ambiental del alumno para poderlo ayudar en su proceso de enseñanza-aprendizaje y estar al pendiente de sus dificultades y necesidades.

Los niños que sufren de deficiencia auditiva y van a las instituciones educativas, no pueden ir acompañados de familiares o amigos que les ayuden a expresar sus necesidades y los compañeros o maestros, por lo general, no conocen la lengua apropiada, es por eso que existen sistemas alternativos de comunicación, estos pueden ser métodos orales (verbo-tonal y lectura labial) y métodos gestuales que incluyen básicamente los signos. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) citada por Vesga & Vesga, 2015, indica que es importante que los niños con discapacidad auditiva manejen el lenguaje de signos y debe haber soportes de comunicación disponibles que pueden ayudar, como audífonos, lectura labial o el intérprete (Encina, 2012).

El manejo pedagógico de niños con hipoacusia es un reto para el profesional de la educación en las escuelas regulares, ya que debe llevarlo al cumplimiento de las competencias educativas como sean posibles, debe encaminarlo a lograr un aprendizaje permanente, autónomo a lo largo de su vida, que sepa identificar, se-

leccionar y tomar la mejor decisión en cuanto al uso de la información, enseñarlo a trabajar en equipo y motivarlo a que mantenga relaciones con sus compañeros y profesores. Su formación debe abarcar sus necesidades: físicas, intelectuales y emocionales, y con ello el manejo de su conducta, pues como tiene poco control auditivo, se debe indicar al alumno cuando sea necesario, subir o bajar la intensidad de la voz, un niño que sufre hipoacusia profunda no percibe de forma adecuada su voz y por tanto no puede reproducirla apropiadamente, no tiene posibilidades de controlar su emisión vocal y por ello les es muy fácil gritar o levantar la voz.

Si para todos los niños es importante contar con un apoyo, para este tipo de niños que sufren de deficiencia auditiva, sea cual sea su grado de sordera, el apoyo pedagógico se vuelve imprescindible, ya que encuentran dificultades para continuar con las actividades escolares, se pierden explicaciones por parte de sus compañeros o del profesor simplemente porque no los escucha, eso provoca que su lenguaje sea limitado y en muchas ocasiones no entiende lo que oye, ya que no hay coherencia con las ideas que llegan a su mente, no comprende completamente lo que lee y por lo tanto, su aprendizaje también es limitado y con deficiencias.

Ahí es donde entra la función del pedagogo, en la búsqueda de estrategias, encontrar soluciones, complementar y cubrir los vacíos ocasionados por la pérdida auditiva de estos niños. Sin este apoyo en el aula, el aprovechamiento puede verse disminuido y en ocasiones ser nulo. Entre más grado de sordera tenga el niño, mayor es su necesidad de apoyo pedagógico.

Algunas de las estrategias pueden ser: evitar ruidos, asegurarse que los equipos de ayuda tengan un buen funcionamiento, auxiliarse de materiales complementarios (DVDs, diapositivas, cartulinas, etc.), ayudarse de los alumnos que sirvan de tutores y colaboradores, entre otras.

Con esto se busca facilitar desde los primeros años de su formación, que logren adquirir los conocimientos y aprendizajes esperados, de tal manera que cuando lleguen a niveles superiores, no presenten desfases que les pueda provocar un grado de complejidad mayor a lo esperado.

La atención a los niños con problemas auditivos en las escuelas regulares, ha presentado a los maestros una serie de dificultades para su atención, en muchas ocasiones, se atiende sólo a la integración educativa, entendiendo ésta como el respeto a las distintas manifestaciones de la población (para) el establecimiento de formas de convivencia más libres y plurales (Calderón, Navarrete & Carrillo, 2010, p. 60).

De acuerdo con Sonia Ramos (2010. P. 48), el profesor es un factor fundamental en el proceso educativo pues debe

-Tener un conocimiento amplio y basto de su capacidad para analizar, aceptar, descubrir y ser objetivo.

-Ser capaz de saber cambiar de actitud si es necesario, es por ello que su autoestima debe ser la adecuada, estando seguro de sí mismo, sabiendo escuchar y ser empático.

-Saberse relacionar correctamente, con madurez emocional: entusiasta, perseverante, decidido, optimista, afectuoso, respetuoso, etc.

-Ser líder, comunicativo y comprensivo, firme y al mismo tiempo flexible.

-Interesado en seguir aprendiendo e irse renovando, con el fin de que pueda ser innovador y pueda generar propuestas, sobre todo para tener la habilidad para la creación de material didáctico, creativo, que sirva de apoyo para la enseñanza.

-Motivador e Investigador, en una lucha constante por la superación personal y de sus alumnos, para ello requiere ser comprometido consigo mismo y con sus estudiantes.

-Auto evaluador para saber tomar las decisiones que mejor convengan al proceso educativo y si es necesario, cambiar de estrategias y procedimientos.

Es muy importante que el docente pueda asistir a actualizaciones, seminarios, cursos, etc. para estar en una continua preparación en beneficio de él mismo y por ente de sus alumnos. Respecto a las estrategias de intervención educativa, es muy importante primero informarles a los alumnos y a la comunidad educativa en general de las actividades que se van a realizar, cómo se van a realizar y la forma como el profesor va a evaluar. Esta información se les puede hacer llegar vía oral, escrita, con dibujos, con signos etc. de esta forma hay que buscar y lograr que haya buena interacción entre compañeros, parte del aprendizaje es el resultado de las relaciones con amigos, con iguales, planificar actividades que puedan ser resueltas de for-

ma cooperativa, lo que incentivaría el sentirán aceptados y capaces de aprender. Se les debe involucrar de manera activa en el proceso de aprendizaje, para que vayan adquiriendo experiencia a través de actividades de exploración, de observación, de demostraciones o exposiciones, etc.

Cada alumna o alumno con hipoacusia presentará diferentes necesidades en su aprendizaje y necesitará una respuesta específica cada quien, pero eso no debe ser una justificación para no llevar a cabo de forma eficiente el proceso de enseñanza aprendizaje.



CIERRE

Cuando se presente en el aula algún alumno con hipoacusia, no sólo se debe buscar su integración, no basta con abrirles las puertas y permitirles el acceso, es necesario ofrecerles y darles una educación de calidad, donde todo el alumnado tenga los mismos derechos y obligaciones, que reciban el mismo trato de profesores y directivos, que se les cree el ambiente adecuado fortaleciendo un compromiso de ayuda mutua y superación constante.

No es necesario que el profesor sea un experto en discapacidad auditiva, pero sí es importante que el maestro sepa detectar a un alumno con pérdida auditiva y al mismo tiempo sepa interactuar con dicho alumno o alumna con la finalidad de favorecer una

inclusión adecuada y disminuir los efectos negativos que de acuerdo a su disfunción pudieran aparecer. Para un alumno con hipoacusia conseguir logros y superar metas a corto plazo es muy motivador, el niño debe saberse y sentirse reconocido por sus capacidades, igual que todos los demás. También es su derecho y la escuela debe ayudarlo. Si la escuela contribuye y lo guía en un proceso de crecimiento, de lograr objetivos, de relacionarse socialmente, promoviendo el compañerismo, y la autonomía, se puede hablar de un lugar adecuado para su realización y desarrollo.

Sería de gran ayuda que se pudiera ofrecer el conocimiento y el uso del lenguaje de señas como materia de formación en los planteles educativos, para obtener una mayor comprensión que sirviera de apoyo para tratar de entender a estos alumnos con deficiencia auditiva y, al mismo tiempo, poder generar una educación incluyente y completa, ya que se les

facilitarían las herramientas para desarrollar todas las habilidades posibles en esta forma de comunicación.

Es esencial evitar aislar a estos chicos, ya que eso les provoca dificultad para que logren establecer la comunicación y aparece el temor hacia sus compañeros o profesores. Se les debe brindar la confianza y oportunidades para establecer relaciones que les permitan aprender estrategias de socialización y convivencia.

Se puede concluir diciendo que hay que fomentar una actitud abierta, flexible y comprometida con todos los niños, especialmente con los hipoacúsicos, se tienen que generar estrategias para prevenir y solucionar, en su caso, actitudes discriminatorias que se puedan llegar a producir en los centros educativos y aceptar la pluralidad de las características del alumnado, respetar la igualdad de oportunidades y la distribución equitativa de los recursos y sobre todo, actualizar y preparar a los docentes para que puedan enseñar en un contexto sociocultural muy diverso.

BIBLIOGRAFÍA

Sabina, S. (2009). La discapacidad auditiva ¿Cómo es el niño sordo?, CSIF revista, N° 45 – 6° A; 2. Granada, España. Revista Digital.

Orejas, B.&Silva J.C. (2013). Hipoacusia: identificación e intervención precoces. Servicio ORL Hospital Clínico Universitario de Valladolid, Pediatría Integral.

Laquidara, A. & Pérez, I. (2016). Tema de Repaso, Decibel. Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

De los Andes, J. (2015). Breve reseña sobre aspectos fundamentales de la sordera. Corporación del desarrollo de las comunicaciones. Seminario 45: 1-2. Chile.

Madrigal, E. & Martínez, B. (2015). Manejo estomatológico del niño sordo o con hipoacusia. Revista mexicana de Odontología Clínica. Vol. 8: 29. Rep. Mexicana.

Encina, A. (2012). La atención odontológica del paciente con deficiencia auditiva. Acta Odontol. Colombia. V. 2, N. 2. p. 211-216.

Cardona, N.&Gutiérrez, J. (2015). Manejo odontológico de pacientes en condición de discapacidad. CES. Colombia.

Retana, J. (2011). Modelo educativo basado en competencia: Importancia y necesidad. Revista electrónica: “Actualidades investigativas en Educación”, volumen 11, número 3. Pp. 1-24. Universidad de Costa Rica. Recuperado el día 25 de julio de 2019 de <https://www.redalyc.org/pdf/447/44722178014.pdf>

Zalduendo, P. (2014). Hipoacusia, definición, tipos de sordera y niveles. Editorial Vidasana. Chile.

Ramos, S. (2010). Alumnos con discapacidad auditiva: Guía de orientación para la inclusión de alumnos con necesidades educativas especiales en el aula ordinaria. Editorial Edelvives. Madrid, España.



NECESIDAD DE IMPLEMENTAR EL PROCESO OPERATIVO COMO PARTE DEL CONTROL INTERNO DE LA EMPRESA EL TORNILLO S.A. DE C.V.

Autor: José Guadalupe Candelas Gómez¹

Resumen: el presente tiene como finalidad exponer la necesidad de implementar el proceso operativo como parte del control interno de la empresa el Tornillo S.A. de C.V. con rastreabilidad de movimientos, auditable y que permita la generación de información confiable para la toma de decisiones de la dirección general. Con respecto al proceso operativo, será implementado tomando como base el marco de referencia internacional COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) y una estrategia con principios de un cuadro de mando integral.

Palabras Clave: Control Interno; Control de riesgos; Control de calidad;

¹Egresado de la licenciatura en Administración EDUCEM

INTRODUCCIÓN

El presente tiene como finalidad exponer la necesidad de implementar el proceso operativo como parte del control interno de la empresa el Tornillo S.A. de C.V. con rastreabilidad de movimientos, auditable y que permita la generación de información confiable para la toma de decisiones de la dirección general. Con respecto al proceso operativo, será implementado tomando como base el marco de referencia internacional COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) y una estrategia con principios de un cuadro de mando integral.

Actualmente la Empresa El Tornillo S.A. de C.V. tiene 65 años de existencia con un inicio de operaciones de venta mostrador en av. Miguel Alemán en la zona centro de la ciudad de León, Guanajuato. Su giro principal ha tenido cambios a lo largo de su historia pasando de venta de refacciones a tornillería y sujeción en la actualidad. El mercado en el cual se encuentra inmerso El Tornillo tiene pocos competidores como distribuidor, pero ante la falta de una cámara que regule las actividades del ramo, tiene que disputar sus ingresos

con sus proveedores y fabricantes, por lo que tiene que buscar un diferenciador que no sea el mejor precio. Ante este reto, El Tornillo tiene como objetivos ofrecer el menor tiempo de entrega, la disminución de errores en el surtido de piezas y características de los materiales, además de brindar el más amplio catálogo e inventario de productos al servicio del cliente.

Para lograr los objetivos mencionados, requiere contar con una estructura administrativa que optimice los costos operativos y sirva como soporte del área de ventas y logística brindando un orden, plan de trabajo y procesos definidos que hoy en día no existen en El Tornillo; por esta razón es necesario la implementación de un proceso operativo como parte del control interno con base en marcos de referencia internacional. "COSO define el control interno como un proceso, ejecutado por la junta de directores, la administración principal y otro personal de la entidad, diseñado para proveer seguridad razonable en relación con el logro de los objetivos de la organización, así como proveer eficacia y eficiencia de las operaciones; confiabilidad de la información financiera; cumplimiento de normas y obligaciones; y salvaguarda de los activos" (Mantilla., 2013., P.14).



DESARROLLO

El entorno operativo de El Tornillo se ha adaptado a través del tiempo, a reglas básicas como a continuación se describen sin apearse a la definición de control interno:

1. No se tiene registro de inventario, se realizan pedidos de material con base a un levantamiento físico de faltantes, pero sin un análisis de desplazamientos con un riesgo potencial de sobre inventario y/o robo.
2. El surtido de pedidos va en relación con el orden de su captura, sin embargo, no todos son prioritarios o para entrega inmediata, lo que provoca no tener una planeación de logística respecto al reparto de estos.

3. No se tiene definido un catálogo de productos ni un sistema de ubicación de productos en almacén con códigos alfanuméricos, por lo que se requiere personal con conocimiento amplio en los productos que maneja El Tornillo, con un potencial riesgo de surtir un material no requerido y no tener forma de comprobar que un producto tiene salida ante un reclamo de faltante del cliente.

4. La entrega de pedidos se realiza conforme al orden de surtido, con un máximo de 18 pedidos por cada unidad de reparto; lo que incrementa el costo operativo al ingresar en una misma zona más de una unidad de reparto, así como los tiempos de entrega al recorrer tramos extensos de territorio. En este punto se concentra el 80% de las quejas de los clientes.

Adicional a los puntos anteriores, El Tornillo no cuenta con procesos que permitan validar los siguientes puntos:

- a) Que todos los pedidos estén completos
- b) Que sea embarcado total o parcial el pedido destinado a una ruta
- c) Que exista rastreabilidad de la liquidación de pedidos asignados a una ruta, ya sea en efectivo, cheque o documento para posterior cobro.
- d) No existe enlace entre las órdenes de compra detonadas por faltante parcial o total y la recepción de este material en almacén. En este punto con potencial riesgo para que se geste el abuso de confianza o fraude.

Respecto a los riesgos y la relación que tiene con el control interno cito al autor Rodrigo Estupiñán (2015), menciona lo siguiente:

Riesgo siempre ha existido en las empresas, cuando se inicia un actividad comercial o civil, en lo primero que se debe pensar es en la potencialidad positiva del negocio, mediante el estudio del pro y contra objetivos del emprendimiento de cualquier actividad y segundo en analizar que personas van o vamos a ejecutarlas y sobre todo los posibles riesgos que involucra cualquier operación. Por lo anterior, se deberán plantear los controles internos a implementar para el logro de cómo mitigarlos, compartirlos, aceptarlos o rechazarlos, sobre todo porque el riesgo más relevante y problemático para tratar es el riesgo de fraude.

Las necesidades económicas nacen principalmente de la costumbre humana, se modifican permanentemente generando posibilidades de empresa, y lógicamente riesgos, los cuales deben ser coordinados entre los entes administrativos y de control. (Estupiñán, 2015, P.15).



Sin duda se tiene que contemplar como menciona Estupiñán (2015), un control interno que además de buscar la eficiencia operativa, disminuya la posibilidad de enfrentar el riesgo de fraude. En caso de existir un escenario de fraude, la dirección general de la empresa El Tornillo con base en su control interno, debe fincar responsabilidades ante las autoridades corres-

pondientes y poder hacer efectivas pólizas de seguro o la deducción del siniestro, de acuerdo al artículo 25 de la LISR, en la cual se establece textualmente en el quinto punto lo siguiente: “Los créditos incobrables y las pérdidas por caso fortuito, fuerza mayor o por enajenación de bienes distintos a los que se refiere la fracción II de este artículo (Costo de lo vendido)”. Por lo expuesto es necesario implementar un proceso operativo como parte del control interno, con base en el marco de referencia COSO. Para lograr la implementación, es importante citar lineamientos que marca COSO (Estupiñán, 2015, P.26):

1. Mantenerse informado de la situación de la empresa
2. Coordinar sus funciones
3. Asegurarse de que está logrando los objetivos establecidos
4. Mantener una ejecutoria eficiente
5. Determinar si la empresa está operando conforme a las políticas establecidas.

Para verificar el logro de estos objetivos la administración establece:

- a) El control del medio ambiente o ambiente de control
- b) El control de evaluación de riesgo
- c) El control y sus actividades
- d) El control del sistema de información y comunicación
- e) El control de supervisión o monitoreo



De esta manera es imperante la creación de una gerencia operativa con el apoyo de jefaturas, recibos, almacén, surtido, revisión y embarque. La importancia de la gerencia operativa radica en descentralizar estas

actividades llevadas a cabo por la gerencia general y gerencia de compras hasta el día de hoy, adicional, se debe crear un departamento de auditoría interna que verifique el logro de objetivos y el cumplimiento de procesos y políticas, así como un departamento de contraloría que lleve el registro de las operaciones y la creación de planes estratégicos, presupuestos y la generación de información para presentar a la dirección general.

Con la nueva estructura, el primer proceso a crear es el de recepción de materiales, se debe verificar que las características de cada producto sean conforme a lo facturado. Una vez recibido el material, se debe crear el proceso de acomodo de mercancía en almacén, donde se debe obtener la validación del jefe a cargo y el visto bueno de la gerencia operativa para registrar la compra y la programación del pago por parte de contraloría; como consecuencia, disminuirá el fraude en el pago de proveedores. A la par del acomodo de la mercancía en almacén, se debe crear un catálogo de productos por grupos o familias que permita la identificación rápida de los productos y la creación de códigos únicos por material, para que no sea necesario un conocimiento del producto para llevar a cabo la función de acomodo y su posterior surtido. Con el catálogo de productos, se debe realizar el levantamiento de un inventario inicial y en base a ventas, generar un histórico de desplazamiento de productos en forma paulatina que le permita al departamento de compras, realizar su función con eficiencia. La información generada de este proceso será útil para crear la política de compras.

Al tener un catálogo de productos y un sistema de ubicación de materiales, el proceso de surtido será simple, con disminución de errores en características del producto sin la necesidad de un conocimiento previo de cada surtidor, no obstante, el error puede presentarse en el número de piezas. Para contrarrestar el error al surtir el número de piezas, se creará un departamento de revisión para la validación de este rubro. Sin validación o cierre del área de revisión no se podrá facturar. Con lo anterior se deberá crear un solo proceso que incluye el surtido, revisión y facturación del pedido.

Para complementar el proceso, será necesario realizar un análisis que incluya el tipo de mercado, ubicaciones de los clientes, tiempo promedio de entrega y realizar un sistema de barrido para crear cada una de

las rutas de reparto, optimizando tiempos de entrega y con rentabilidad para la empresa El Tornillo. Una vez realizada y autorizada cada ruta por la dirección general, se creará el proceso de embarque y liquidación de valores, con la figura de un liquidador que dependa de la gerencia operativa con validación del departamento de crédito y cobranza para el cierre del ciclo.

Como un plus para la empresa y al descentralizar actividades de la gerencia general, a esta figura se le pueden asignar actividades de plusvalía para la empresa desarrollando un cuadro de mando integral (Kaplan y Norton, 2016), que proporciona instrumentos necesarios para navegar hacia el éxito futuro. También indica que existe un entorno operativo sobre un conjunto de hipótesis de funcionamiento basado en:

-Funciones cruzadas. Es crear procesos integrados.

-Vínculos con clientes y proveedores. La operación se dispara a partir de los pedidos de los clientes y no por planes de producción.

-Segmentación de los clientes. Es ofrecer productos y servicios hechos a la demanda de sus diferentes segmentos de clientes.

-Escala global. Competitividad con empresas mundiales con la sensibilidad del marketing hacia los clientes

locales.

-Innovación. Es anticiparse a las necesidades futuras de los clientes, inventando productos y ofreciendo servicios radicalmente nuevos.

-Empleado de nivel. El empleado ha de aportar valor gracias a lo que saben y por la información que pueden proporcionar, inversión en el conocimiento de cada empleado. (Kaplan y Norton, 2016., P.14-16).

Conforme a la planeación de la operación descrita, se cumplen los lineamientos establecidos por COSO (Estupiñan 2015) de la siguiente manera:

1. Mantenerse informado de la situación de la empresa: Se logrará a través de la validación vía sistema, del cierre de proceso de cada jefatura operativa.
2. Coordinar sus funciones: Para cumplir con este lineamiento se crea la figura de la gerencia operativa.
3. Asegurarse que se están logrando los objetivos establecidos. Función dada a la gerencia general.
4. Mantener una ejecutoria eficiente. Función otorgada al departamento de contraloría.
5. Determinar si la empresa está operando conforme a las políticas establecidas, función otorgada a la gerencia de auditoría interna, al igual que todos los puntos de verificación y cumplimiento de los controles establecidos.



CONCLUSIONES

Para cerrar el ciclo, citó el artículo Caracterización del control interno en la gestión de empresas comerciales del Perú 2013. (Obispo y González, 2013), quienes dicen que “no es suficiente cumplir con el proceso de control interno, sino que es necesario evaluar el trabajo de los auditores para asegurar un desarrollo eficiente y efectivo.

El control de calidad aplicado a la auditoría es la garantía de un trabajo con los mejores estándares”. Para esta función es importante que la dirección general la lleve a cabo, remarcando que

no es simplemente entender la necesidad de cambio sino como efectuarlo de forma tal que se logren los objetivos a través de las estrategias diseñadas. En este sentido, el control de gestión en las empresas debe conducir a que los componentes operativos les permitan alcanzar sus objetivos estratégicos, formalizando sus procesos de planificación y de control en todas sus operaciones. (Castañeda, L., 2014., p.2).

Adicional se deben tener en cuenta que “el establecimiento de procedimientos de control interno es una responsabilidad del gestor de la entidad, aunque debido a que el tiempo y los recursos son limitados, la revisión de los sistemas de control interno implantados, no siempre se pueden llevar a cabo con la frecuencia deseada. Normativas aparte, no hay que olvidar que sin control interno la probabilidad de que se produzca fraude en una organización es muy alta,

y es el gestor quién debe poner los medios para evitar que el fraude tenga un ambiente propicio para su aparición en sus diferentes vertientes”. (Barquero, M., 2013., P.14-16)

BIBLIOGRAFÍA

Barquero, M. (2013). Manual práctico de control interno. Barcelona, España. Profit editorial.

Castañeda Parra, L. (2014). Los sistemas de control interno en las Mipymes y su impacto en la efectividad empresarial. Revista En-Contexto, volumen 2, P.2. Recuperado de <http://ojs.tdea.edu.co/index.php/encontexto/article/view/139>

Estupiñán G. (2015). Control interno y fraudes: Análisis de informe Coso I, II, III con base en los ciclos transaccionales, 3era. Edición. Bogotá, Colombia. Ecoe Ediciones.

Matilla B. (2013), Auditoría del control interno, 3era. Edición. Bogotá, Colombia. Ecoe Ediciones.

Obispo Chumpitaz, D.& González Rentería, Y. (2013). Caracterización del control interno en la gestión de las empresas comerciales del Perú 2013. Revista In Crescendo, volumen 6, P. 70-71. Recuperado de <https://doi.org/10.21895/incres.2015.v6n1.07>

S. Kaplan y P. Norton (2016), El cuadro de mando integral, 3era. Edición. España. Ediciones gestión 2000.





TIME TO SAY GOODBYE

LOS PRINCIPALES FACTORES DETONANTES DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL DENTRO DE LAS EMPRESAS

Autor: Juan Francisco Trejo López¹

Resumen: se exponen y describen algunas de las principales causas consideradas como detonantes de la rotación de personal. La alta rotación de personal puede estar siendo provocada por errores que pueden ser detectados en el funcionar interno, los cuales están afectando directamente la estabilidad del personal, con ambientes de trabajo tóxicos, falta de capacitación, poca incentivación del personal, entre otros. Una deficiente localización de los nuevos colaboradores dentro de sus puestos de trabajo, la falta de incentivos hacia los ellos, una deficiente capacitación y desarrollo de sus capacidades, así como un ambiente de trabajo poco agradable y personal a cargo con bajas aptitudes de liderazgo, pueden provocar que las personas desistan de seguir prestando su fuerza laboral a la organización.

Palabras Clave: Rotación de personal; Capacitación; Selección de personal; Recursos Humanos; Liderazgo.

¹ Egresado de la licenciatura en Administración EDUCEM

INTRODUCCIÓN

Las empresas mexicanas actuales muestran altos niveles de rotación de personal, esto repercute directamente en el correcto funcionamiento de sus procesos administrativos y operativos, así mismo genera altos costos, desde el proceso de reclutamiento, el acomodo del personal dentro del puesto requerido y el termino de la relación laboral con el empleado. La alta rotación de personal puede estar siendo provocada por errores que pueden ser detectados en el funcionar interno, los cuales están afectando directamente la estabilidad del personal, con ambientes de trabajo tóxicos, falta de capacitación, poca incentiva-ción del personal, entre otros.

Se exponen algunas de las principales causas consideradas como detonantes de un alto nivel de entradas y salidas de personal. Una deficiente localización de los nuevos colaboradores dentro de sus puestos de trabajo, la falta de incentivos hacia los ellos, una deficiente capacitación y desarrollo de sus capacidades, así como un ambiente de trabajo poco agradable y personal a cargo con bajas aptitudes de liderazgo, pueden provocar que las personas desistan de seguir prestando su fuerza laboral a la organización.

En pocas ocasiones las empresas dedican tiempo a realizar análisis internos para detectar los factores que están ocasionando dichos niveles de rotación; es necesario estudiar el comportamiento de los colaboradores, llegar al punto y entender la verdadera razón por la cual deciden buscar otras opciones de trabajo, así también se crea un ambiente de tensión al no controlar la estabilidad necesaria para el desarrollo óptimo de los objetivos y las metas que se plantean a corto y largo plazo como institución.

Existen dos tipos de rotación de personal; voluntaria e involuntaria, la voluntaria es aquella en el que el trabajador renuncia a sus labores por decisión propia; ya sea por una mejor oportunidad, conflictos y/o razones personales, así como problemas económicos. La involuntaria es aquella en la que la empresa agradece al trabajador por el tiempo invertido dentro de esta, reestructuración organizacional, extinción del puesto o problemas de comportamiento ético.

Las organizaciones definen el tipo de estructura que necesitan en base al entorno en el que se desarrollan,

el cambiante mundo tecnológico y social, además del aumento y la diversidad de la demanda de los mercados actuales, obligan a integrar una plantilla profesional con altas capacidades de desarrollo de los procesos que las empresas establecen para alcanzar las metas y los objetivos definidos. Esto conduce a una exigencia mayor en cada puesto, así como las características que componen los perfiles y el ambiente a lograr dentro de cada uno de los departamentos de la organización para obtener una armonía conjunta.

EL PAPEL DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

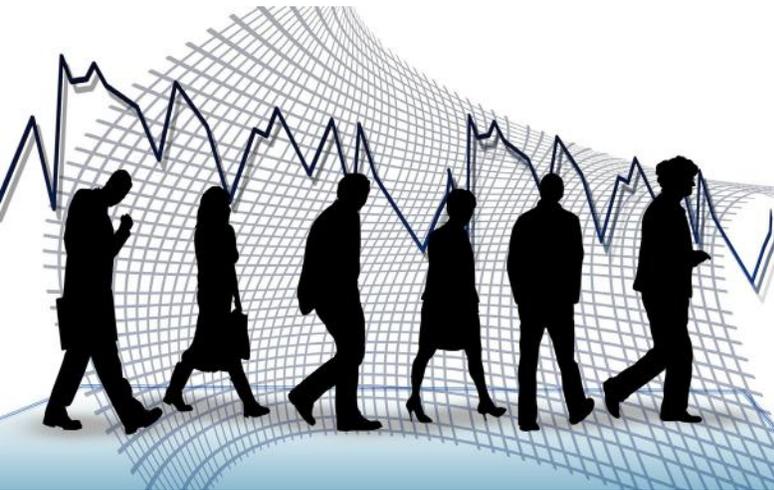
En un entorno actual, cambiante y con alta demanda de productos y servicios de calidad, las empresas buscan contar con una estructuración estable que permita ofrecer lo que el mercado desea. Parte de esta estructuración la componen metas y objetivos tanto a corto, mediano y largo plazo que buscan ser cumplidas con procesos internos que unifiquen cada uno de los departamentos integrantes de dichas empresas. Estos departamentos están compuestos por personas (colaboradores) con distintos perfiles profesionales y aptitudes que se adecuen a las necesidades de cada uno de los puestos que se demandan.

Es aquí donde el tema hace incursión, ya que, uno de los problemas que las empresas muestran al momento de dar continuidad a los procesos y los departamentos es el alto índice de rotación de personal al que se enfrentan. Aunque bien, dicho problema pudiera ser responsabilidad del área de Reclutamiento de personal y Recursos Humanos (RRHH), el área administrativa en general muestra daños colaterales. Ya que es un tema que comprende a toda la administración, varias son las causantes de dicho efecto en las plantillas de colaboradores.

Entendiendo el concepto de rotación de personal, “es el número de colaboradores que ingresan y salen de una institución; se expresa en índices mensuales y anuales” (Castillo Aponte, 2006, p. 68). El índice de rotación de personal se determina por el número de trabajadores que se vinculan y salen en relación con la cantidad total promedio de personal de la organización, en un periodo.

Cada una de las personas que busca ingresar a una organización lo hace por temas económicos, superación laboral, crecimiento profesional y muchas otras;

de forma momentánea hasta que se les presente una nueva oportunidad de empleo, si alguna de estas condiciones no se cumple o no se satisface a la necesidad, se buscarán mejores opciones que contribuyan al cumplimiento de las metas personales, ya sea a corto o largo plazo. Aun así, determinar las causas de la conclusión de la relación laboral, es algo más complicado. Se desarrollan cinco temas que se consideran como factores que ocasionan una rotación de personal en las empresas, además de que no sólo involucran a los departamentos de administración de personal, sino que también van de la mano con la organización en general; así como posibles errores que se comenten en cada uno de los procesos involucrados con estos.



1. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

La adecuación de una persona en el entorno adecuado, es una de las tareas más importantes en las organizaciones. No solo se trata de cubrir un puesto con una persona capaz de cumplir con las actividades, la actitud con la que se atiende a esas actividades es determinante para lograr los objetivos específicos, así como los del departamento y en mayor escala, los de la organización.

El error que cometen las empresas es no tomar el tiempo necesario para encontrar a la persona adecuada para los puestos organizacionales, eso a causa de un proceso deficiente y mal planeado que ocasiona rotación de personal por el bajo rendimiento en su trabajo, o por un ambiente de presión y estrés; todo esto es derivado de una deficiente selección del perfil de los reclutados y/o una errónea inducción a la empresa por el departamento de RRHH o el encargado del área.

El reclutamiento consiste en desarrollar las acciones necesarias para localizar y atraer a las personas que poseen los requisitos necesarios para ocupar un puesto vacante en la empresa, la selección es el proceso por medio del cual escogemos, de entre un conjunto de individuos, a aquel que tenga mejores aptitudes para ejercer un trabajo y cuyos rasgos de personalidad le permitan una adaptación satisfactoria al puesto y a la organización. (Barquero Corrales, 2005, p. 17).

Es entonces que, las empresas deben considerar distintos factores para realizar la contratación de personal nuevo. No solamente afectan los factores internos que refieren a sus necesidades y el perfil del puesto, habrá que considerar la flexibilidad del mercado de fuerza laboral para encontrar variedad de perfiles profesionales que se adapten a lo que la empresa desea lograr.

La planeación de RRHH se hará de la mano con las áreas operativas y administrativas ya que se deben analizar las necesidades del puesto y del departamento para tener una base de lo que realmente se está buscando; “hay que determinar lo que la organización necesita, de inmediato y cuáles son sus futuros planes de crecimiento y desarrollo, lo que ciertamente implica nuevos aportes de recursos humanos”. (Chiavenato, 2007, pág. 150). Aquí es donde se comete el primer error que desemboca en la rotación de personal.

Las empresas no realizan una planeación correcta, omitiendo las necesidades del puesto y del área, por la premura de cubrir el puesto y por los atrasos que esto conlleva en los procesos administrativos u operativos, según sea el caso. No se toman el tiempo para conocer qué es lo que realmente se necesita en el personal y en el departamento para que este funcione de forma eficaz, por ende, no se tiene la correcta concordancia con las aptitudes y capacidades del personal contra la complejidad de las actividades a realizar.

Puede resultar negativo para el personal de nuevo ingreso el hecho de que no tenga las capacidades y los conocimientos necesarios para desarrollar las actividades que el puesto demanda, llevándolo a un ambiente de tensión y estrés laboral, en consecutivo afectando la percepción de su persona y la incapacidad de mostrar los resultados requeridos, esto por la omisión de un plan de acción entre el departamento de RRHH y el área la cual hace la requisición del

puesto.

Después de tener claras las necesidades, el reclutamiento buscará reunir un selecto grupo de personas que serán evaluadas y que se adapten al plan de la organización. De forma inmediata y ligado a la planeación, se deberá poner en marcha el plan más eficaz para reclutar un número de personas adecuado, interesadas en cubrir el puesto mencionado; “el mercado de recursos humanos presenta diversas fuentes de recursos que tienen que ser diagnosticadas y localizadas por la empresa que después influirá sobre ellas por medio de múltiples técnicas de reclutamiento que buscan atraer candidatos para atender a las necesidades”. (Chiavenato, 2007, pág. 156). El error que ocasiona una falta de estabilidad el personal en la empresa recae en el hecho de solo considerar sus conocimientos profesionales para cumplir con la funcionalidad del puesto y no tomar en consideración que la personalidad del candidato se ajuste a la cultura interna de la organización.

De forma inmediata, la selección constara de la evaluación del perfil de las personas y de sus referencias laborales y personales; comprobación de documentación entregada, así como habilidades y destrezas que la persona describa en la entrevista; “el acoplamiento adecuado de las personas con los puestos de trabajo y con la organización es la meta del proceso de selección”. (Mondy, 2010, pág. 158). Se deben de conocer las motivantes de los candidatos, así como los intereses y los objetivos personales que desea cumplir; tratar de que estos se identifiquen lo mejor posible con los recursos de la empresa, con su filosofía empresarial y su ambiente de trabajo, de no ser así esto podría desencadenar una rotación de personal, una insatisfacción personal y una separación con la empresa.

Seleccionados los candidatos idóneos para integrarse a la organización, se realiza la inducción y orientación mediante el cual, se logra relacionar a los colaboradores con sus nuevos puestos y compañeros de trabajo; “un buen programa de inducción es muy importante porque con frecuencia las primeras impresiones son las más duraderas. Una inducción eficaz tiene que ver en la reducción de la rotación de los empleados”. (Mondy, 2010, pág. 210-211). La finalidad es integrar a la persona en un clima laboral cómodo y satisfactorio, dando una primera impresión de unidad y equipo de trabajo, generando un deseo de integración y cumpli-

miento de retos, disminuyendo la opción de estancia temporal en la empresa y hacer que su estabilidad laboral produzca buenos resultados para la organización.

Buscar que la persona tenga un crecimiento y se adapte rápidamente a sus nuevas actividades es primordial; la capacitación y desarrollo será de gran importancia para que se realicen los procesos con la mayor eficiencia posible, así como que el colaborador sea capaz de adaptarse a distintas labores que apoyen a otros departamentos y a la organización en general, teniendo en él una satisfacción de crecimiento interno. Cuando la capacitación se vuelve deficiente, es difícil lograr un crecimiento del personal, será difícil que se adapte a los cambios y a enfrentar situaciones de conflicto que se presenten en el día a día.

Algunos beneficios estratégicos posibles de la capacitación y el desarrollo incluyen la satisfacción de los empleados, el mejoramiento de la moral, una tasa de retención más alta, una tasa de rotación más baja, una mejora en las contrataciones, el aumento en las actividades y la invaluable consecuencia de que los empleados satisfechos producen clientes satisfechos. (Wayne Mondy, 2010, pág. 198).

La atención y apoyo que reciba el personal por parte de su equipo de trabajo será fundamental para que se adapte lo mejor posible al clima existente en el departamento. Cuando las personas no se sienten apoyadas o valoradas suelen entrar en un ambiente de insatisfacción en el que no se sienten importantes dentro de la empresa, no los hacen sentir que son importantes y sufren constantes importunas al desarrollar sus actividades, esto los obliga a desistir del puesto al que atienden y terminar la prestación de su fuerza laboral.

Es por eso que el proceso de reclutamiento y selección de personal se considera importante dentro de los niveles de rotación de personal, si este se desarrolla de manera efectiva, se tendrán colaboradores con perfiles laborales de alto nivel, se tendrá cubierto en un alto porcentaje el perfil del puesto descrito, y la estabilidad de la plantilla será sustentada con personas capaces de adaptarse a cambios de los factores internos y externos de la organización. Además de esto y como un efecto secundario, se disminuirán los costos que implica para la organización las constantes entradas y salidas de personal.



2. CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO

Una vez realizado el proceso de reclutamiento y selección de personal, es importante que, adicional a las capacidades con las que ya cuenta el colaborador se adicionen nuevas, que se adapten al estilo de empresa, sobre todo que ayude dentro de los procesos y tareas del puesto. Cada organización es distinta, los conocimientos y preparación profesional con la que cuentan las personas de nuevo ingreso servirán para detectar las necesidades acordes al puesto y de esta forma hacer que se adapten a los nuevos estilos, de acuerdo al giro comercial.

La capacitación y el desarrollo son conceptos que significan obligaciones distintas; capacitar implica preparar al trabajador para el desarrollo y desempeño de un trabajo distinto al que normalmente realiza y que por regla general es mejor retribuido; adiestramiento es mejorar y perfeccionar al trabajador en el desempeño del mismo trabajo que normalmente viene realizando. (Hernández Herrera y Juárez Suárez, 2015, pág. 108)

La capacitación resulta ser de gran importancia dentro de los colaboradores que son de nuevo ingreso y también para los que son promovidos internamente. Al dar un puesto a una persona y generar una capacitación nula o deficiente ocasiona que no desarrolle de la mejor forma sus actividades ya que el trabajador comienza a familiarizarse con el nuevo puesto y los nuevos procesos. Lo ya mencionado puede conllevar a una actitud de impotencia y desesperación, que los empuja hacia la decisión de abandonar el puesto, ocasionando niveles de rotación en las empresas.

Mencionado ya con anterioridad, la capacitación y/o adiestramiento del personal en las empresas suele venir retribuido con incentivos, ya que este aumento en su conocimiento genera actividades que son de mayor relevancia a la de otras personas, siempre con la idea presente de que se puede mejorar; al no ser considerado así, el trabajador se sentirá presionado y no comprometido con esas actividades, buscando de esta forma una mejor opción para su crecimiento personal y profesional. De lo contrario cuando se sienten realizados, pretenden un compromiso con la

organización que los ayudo a estar en ese punto, es entonces que se logra una estabilidad en las plantillas y en los procesos. Para detectar una necesidad de capacitación, se describen cuatro puntos a considerar; estos pueden ser una fortaleza para disminuir la entrada y salida del personal o pueden ser debilidad si no se da un análisis y atención correctas.

1. Evaluación de desempeño. El rendimiento del empleado se mide con base a sus tareas y los objetivos que se le han propuesto desde un inicio.

Los resultados que muestre el colaborador en las evaluaciones, la empresa podrá considerar a qué nivel se necesita una capacitación para aumentar sus destrezas, el no atender a las necesidades detectadas puede culminar en la separación laboral empresa-colaborador.

2. Análisis de los requisitos del trabajo. Se evalúan las características descritas en los perfiles del puesto, contra las capacidades del empleado, aquellos que carezcan de una u otra, serán los indicados para recibir una capacitación.

Para mejorar las capacidades de los colaboradores respecto a su desempeño, se comparan las necesidades del puesto con las destrezas y capacidades mostradas, así se detectará al personal carente de capacitación. Si se logra el crecimiento personal y profesional de los integrantes de una organización, el compromiso con su trabajo crecerá, y se logrará una estabilidad dentro de la plantilla de trabajo

3. Análisis organizacional. El éxito de las empresas se logra detectando las áreas de oportunidad que esta presenta, localizar los departamentos con altos índices de rotación y atacar directamente con programas de adiestramiento.

Pasar por alto las necesidades de un departamento puede ocasionar un clima laboral tóxico. Cuando los resultados no se están obteniendo de la mejor forma, existe un déficit en el desempeño de los trabajadores por la presión y el aumento de trabajo, se comienzan a romper los lazos laborales y el personal opta por abandonar el puesto de trabajo antes de buscar una solución. Capacitar a la plantilla que componga dicho departamento ayudará a desarrollar el espíritu de trabajo en equipo, el cual hará que el flujo de trabajo sea efectivo. Las actividades recreativas y la capacitación

ayudan a unir a las personas de manera emocional y laboral.

4. Estudio de recursos humanos. Se realiza una evaluación con ayuda de los gerentes y sus subordinados, se les cuestiona sobre los conflictos y complicaciones que están teniendo al momento de desarrollar sus actividades, además de cuáles son las medidas propias que tomarían para la solución de estos.

Se habrá de validar la relación de la falta de resultados, entrada y salida de personal con las herramientas y procesos utilizados dentro de la organización. Puede que exista una falta de claridad en los procesos o insuficiencia en las herramientas de trabajo, lo cual esté ocasionando que el personal se sienta insatisfecho con su estancia en la empresa. Si el personal no cuenta con las herramientas y la inducción necesaria para desarrollar sus tareas, se aumentarán los niveles de rotación.

Detectadas las áreas de oportunidad y el personal apto para recibir una capacitación, comienzan los programas de adiestramiento que ayudaran al crecimiento dentro de la organización, tanto en el desarrollo de los procesos como en el valor de sus colaboradores. Se proporcionará a cada uno, las herramientas y conocimientos necesarios para lograr su crecimiento en el puesto, y la estabilidad que se logre en la plantilla de trabajo, llevará a la organización, a un crecimiento ante el mercado al que se enfrente, gracias al buen funcionamiento interno.





3. CLIMA LABORAL

Ya que se ha logrado establecer una plantilla de trabajo, es importante comenzar a integrar al grupo en un equipo, esto se logra con un ambiente de trabajo saludable para el bienestar de los colaboradores. En palabras técnicas, una definición clásica de clima laboral: “El clima es un conjunto de características que distinguen a una organización, las cuales: a) distinguen una organización de otras organizaciones; b) son relativamente duraderas en el tiempo, y c) influyen en la conducta de la gente en las organizaciones”. (Forehand y Gilmer, 1964; citado en Berbel, 2007).

Ahora si bien, cada una de las organizaciones cuenta con características propias que influyen en la estancia del personal, se debe analizar de forma interna, cada una de estas y el cómo afectan en el clima laboral. Las personas suelen sentirse cómodas si cuentan con las herramientas necesarias para desarrollar sus labores y mostrar sus aptitudes en sus actividades, de esta forma lograr una satisfacción propia e intentando mostrar el buen desempeño dentro de la organización esperando ser remunerado. Mencionando las

herramientas del trabajo, la escasez de material puede trabar el desempeño del personal y repercutir en su motivación y en los resultados generales. Una persona tendrá las aptitudes que querrá mostrar, pero dejará de hacerlo si no se le proporcionan los recursos necesarios.

Sentirse en un ambiente cómodo generará una larga estancia dentro de la organización, por ende, una especialización en sus labores y alta productividad. Lograr detectar las necesidades del personal de manera oportuna, es gracias a la comunicación eficiente entre jefe-colaborador, hacer sentir a cada una de las personas que son escuchados y que son importantes dentro de los equipos de trabajo. Una forma de darle importancia al colaborador es en reconocimiento oportuno al buen trabajo, hacer ver que se valora el esfuerzo por mejorar cada día y no que solo es una responsabilidad más. Esto debe hacerse de forma equitativa entre los puestos similares con base a sus rendimientos para evitar un ambiente de competencia tóxica que arrastre los procesos de trabajo a errores continuos.

Cada día en el exterior las organizaciones se enfrentan a un mayor nivel de competencia, tener un nivel

de clima laboral sano evitara tener fugas de talento, que puedan ser captados por otras organizaciones y aprovechados en cada uno de sus procesos para una mejor continua. Si se mantiene dentro de las plantillas a las personas con el más alto nivel profesional y personal, la reputación y la calidad de la organización crecerá de forma significativa gracias a sus resultados mostrados por cada una de los integrantes que hacen posible el buen funcionamiento interno.

4. MOTIVACIÓN: REMUNERACIONES E INCENTIVOS

El clima laboral mencionado anteriormente se puede ver afectado por la comodidad que muestren los empleados dentro de la organización, aunque más allá de una simple comodidad, deben de sentirse motivados, importantes y necesarios en la empresa. Cuando un empleado muestra sus capacidades al máximo y buscar dar los mejores resultados para el bien colectivo y personal, también necesitará ser reconocido en algún momento, de otra forma desistirá de sus funciones y buscará un mejor lugar donde ser reconocido.

El portal de internet MBA & EDUCACIÓN EJECUTIVA publicó un artículo sobre los beneficios de las motivaciones más allá de las compensaciones salariales: las empresas deben de manejar esquemas que incluyan incentivos más allá de la remuneración económica, hacer que los empleados se sientan más cómodos con las condiciones de trabajo y con el tipo de trabajo que realizan. Las empresas deben de invertir de manera eficiente en el capital humano. (Montes, 2018).

Esto lleva a entender que las personas son capaces de obtener los resultados que la organización solicita, siempre y cuando estos resultados vengán acompañados de una remuneración justa y no de más carga laboral que implique un mayor esfuerzo. El hecho de que un empleado se sienta presionado o con carga laboral excesiva y distinta al resto de sus compañeros, sin recibir una gratificación por el trabajo extra, provocará que busque salir de la organización lo más pronto posible.

Si el personal no se siente motivado, trabaja con menos productividad, calidad y compromiso, perjudicando así los compromisos de la empresa, tanto en la producción como en la atención de pedidos, y por ende la rentabilidad de la misma. (Jiménez Ramírez, Hernán-

dez Ovalle, 2007, pág. 47).

Es entonces que se percibe que las personas realizan sus labores con el mayor rendimiento posible, obteniendo así algún incentivo, monetario o emocional, que lo haga sentirse parte de la organización, (como ya lo mencionamos en el apartado anterior), además de obtener el mejor resultado en sus actividades laborales y de esta forma disminuir la tentativa de abandonar la empresa, disminuyendo de forma directa los niveles de rotación de personal. Si los colaboradores de mejor desempeño ya cuentan con excelentes sueldos y bonificaciones, habrá que buscar una motivación distinta, como el reconocimiento verbal ante el equipo de trabajo y/o con los más altos directivos, reconociendo así también su esfuerzo.

Las personas que logran cubrir sus necesidades básicas y además cuentan con la posibilidad de brindarse satisfacciones extras gracias a los ingresos que obtienen por la prestación de su fuerza laboral logran una satisfacción con su persona y la organización donde se desarrollan. Claro está que las personas logran una estabilidad en las empresas gracias a un ambiente de trabajo sano en el que puedan mostrar y desarrollar sus capacidades al máximo nivel, por ende, los resultados mostrados al ser reconocidos por la organización y remunerados de forma justa, hacen sentir una pertenencia del empleado hacía con la institución, esta pertenencia ocasionara que se disminuya la tentativa de terminar la relación laboral empresa-colaborador, además del reconocimiento que se le da como humano y en cada uno de los procesos que se desarrollan.

5. LIDERAZGO

Formados los grupos de trabajo dentro de las organizaciones es necesario tener un puesto que lidere los objetivos del departamento y que mantenga sano su funcionar, esto implica motivar al personal a su cargo y guiarlos a la acción. Además de tener la labor de observar el cumplimiento de los procesos de la forma más efectiva y reportar resultados a las gerencias, un líder ayuda a centralizar las decisiones, delegando autoridad para solucionar conflictos internos evitando que estos se expandan y afecten a más de un departamento o a la organización en general.

Una de las principales razones por las que las perso-

nas, ingresan a trabajar a una empresa o por la que se deciden lograr una permanencia, es por el tipo de liderazgo dentro de esta, en contexto, se muestran dos definiciones de liderazgo que, aunque simples, exponen la relación con el tema, “el liderazgo es la capacidad de provocar un rendimiento extraordinario en gente normal y corriente”, en otras palabras, “el liderazgo es la capacidad de conseguir seguidores”. (Tracy, 2015, pág. 1-2).

Se habla de la influencia que debe de ejercer un líder sobre un grupo de personas, para que estos desarrollen las actividades de manera voluntaria, logrando resultados sin provocar en ellos una sensación de prepotencia y abuso de autoridad. Lograr la estabilidad y tranquilidad de un departamento en el desarrollo de sus labores mejorara el clima laboral constituido a partir de comunicación, compañerismo y reconocimiento. Esto se logra con la intervención oportuna de un líder que brinde apoyo necesario en la resolución de conflictos, así como, genere un apoyo al personal a su cargo en temas externos a la organización, creando de esta forma un vínculo con su equipo de trabajo, reduciendo así el nivel de entradas y salidas, manteniendo una estabilidad en los puestos pertenecientes a su plantilla.

Se han observado distintas situaciones que ligan a un liderazgo bueno y malo con los niveles de rotación de personal. Cuando se observa un liderazgo deficiente sin comunicación efectiva, la sensación de insatisfacción provocada en los colaboradores los lleva a interesarse en otras organizaciones por el hecho de incomodidad y de falta de reconocimiento por el esfuerzo brindado. De forma contraria, un liderazgo efectivo, con clara comunicación y sentido de reconocimiento, logra en los colaboradores pertenencia hacia el trabajo, considerando que es la primera persona que proporcionará reconocimiento por el buen trabajo y promoverá a cada integrante de su equipo para futuros ascensos.

Un líder no solamente es una persona que da órdenes, esperando que estas se cumplan, un líder debe de tener por entendido cada una de las actividades que desarrolla su equipo de trabajo, conocer a detalle cada uno de los procesos y los resultados que se están obteniendo. Estar al pendiente del ambiente de trabajo es esencial para el buen funcionamiento de su departamento, estar activo y poner en práctica distintas habilidades para lograr una estabilidad laboral; or-

ganizar equipos de trabajo, motivar para que cada día los objetivos se cumplan de la mejor forma, así como atender a las necesidades que el personal presenta.

Un líder debe atraer y retener personas con talento. Y, por tanto, crear las condiciones y los escenarios que permitan atraer, retener y comprometer a esas personas. Además, los líderes necesitan comunicarse internamente, de manera efectiva, con el consejo de administración, el equipo directivo o los mandos medio de su organización, así como con cualquier persona externa ya sea de organizaciones públicas, o privadas, así como cualquier grupo de interés con la organización (Valdillo, 2013, p. 53).

Es entonces, que la idea principal que un líder debe tener en la mente es crear un equipo de trabajo, autosuficiente, que sea capaz de enfrentarse a cada uno de los retos y dificultades que se presenten dentro y fuera de la organización. Estar atento a las necesidades de su equipo de trabajo fortalecerá la comunicación efectiva y el sentido de pertenencia y de compromiso de cada una de esas personas con la organización. Es una labor de gran importancia la de un líder, supervisor, jefe; lograr un ambiente de comodidad en su departamento, retener a cada integrante y ayudar, en consideración, a disminuir los niveles de rotación de personal.

Caso contrario a un jefe que orienta a la acción y logra la estabilidad en su plantilla; también existen líderes que resultan ser tóxicos para sus subordinados y que ocasionan entradas y salidas constantes de personal a las organizaciones. En 2014 Forbes, en su sitio en internet publicó un artículo sobre los jefes tóxicos.

De acuerdo a la Sociedad Anónima de Recursos Humanos (SHRM, por sus siglas en inglés), hay cinco tipos de jefes tóxicos, si se está bajo el mando de uno de ellos o, peor aún, existe identificación con ellos, es momento de tomar acciones de corrección. Estos distintos tipos de jefes afectan negativamente y de forma considerable los niveles de rotación de personal, normalmente cargan a su personal con excesivas jornadas de trabajo y abusos de poder, lo cual puede desencadenar directamente la salida voluntaria de la empresa y en el peor de los casos una fuga de talento que afecta directamente a los resultados de la organización.

- *Jefe acosador o buleador. Utilizan humillación o intimidación para dar órdenes a sus empleados. Suelen abusar de su jerarquía, además del uso constante de lenguaje despectivo y gritos constantes.*
- *Jefe micro detallista. No permite la independencia y la creatividad de su equipo de trabajo, por más bueno que sea. Siempre se encuentra constante observando y siempre busca que las cosas se hagan a su manera, aunque esto provoque atrasos en las operaciones y/o procesos.*
- *Jefe adictivo al trabajo. Por lo regular exigen horas extras de trabajo, suelen trabajar hasta tarde y esperan la misma acción por parte de su equipo de trabajo.*
- *Jefe todo número. Basa su trabajo en análisis numérico, no le brinda el debido tiempo y la atención necesaria a su departamento. No sabe motiva y tampoco dirigir a un equipo.*
- *Jefe con favoritismos. Ocasiona la división de equipos de trabajo por favoritismo selectivo sin motivo o mérito alguno. Suelen subir de jerarquía por ayuda de relaciones extra laborales y ya estando en altos puestos suele dar prioridad a las personas que equivocadamente lo ayudaron a ascender. (Fernando Calderón, 2014).*

Pocas empresas consideran y/o se preocupan por realizar un análisis en sus altas jerarquía, por el mismo poder que estas representan, sin considerar que el exceso en los abusos esté ocasionando que el resto de la plantilla se sienta sobre explotado e inconforme con la forma de trabajo. Solucionar y detectar a tiempo una mala supervisión y liderazgos defectuosos puede ahorrar a las organizaciones una valiosa cantidad de recursos económicos y humanos. Evitar la entrada y salida de personal a la empresa y, evitando la fuga de talentos que pueden ayudar a un crecimiento favorable en el logro de los objetivos.

REFLEXIONES FINALES

Hacer conciencia sobre la importancia que tienen las personas en las organizaciones, es primordial. No solo se trata de un empleado más o de un sueldo más; se trata de un factor crucial para que las empresas logren crecimientos exponenciales y puedan tener una adaptación constante al cambio global que los mercados están teniendo. El hecho de mantener a una persona con talento dentro de la plantilla no le corresponde a un solo departamento, o a un solo

jefe, le corresponde a todo el equipo de trabajo, a toda la organización en general y a la comodidad que se le brinde al momento de desarrollar sus actividades, sobre todo las que están principalmente relacionadas con su crecimiento profesional.

Una gran parte de la estructura organizacional de las empresas va estrechamente ligada con la estabilidad que se le logre dar a las personas que desempeñan los procesos y que son los responsables de que los departamentos funcionen de manera armónica; el mantener un ambiente sano, una sensación de pertenencia en cada una de las personas, así como se logre inculcar un compromiso con la empresa en base a motivaciones e incentivos, evitara las fugas de talentos en las plantillas de trabajo.

Disminuir los niveles de entradas y salidas de personal de la institución reducirá en gran nivel los costos generados en todo el proceso de integración, permitirá retener talento humano con aptitudes que permitirán desarrollar productos y/o servicios de mejor calidad, satisfaciendo las necesidades del mercado en mejor escala que la competencia. Reformular cada una de las etapas de su proceso de reclutamiento y selección y detectar los errores que se están cometiendo al momento de la detección de talento. Formular planes de capacitación completos, aplicables a las principales áreas de oportunidad donde se haya detectado la necesidad de hacerlo, incluyendo de forma significativa cursos de capacitación sobre liderazgo y manejo de equipos de trabajo.

Será importante que las empresas comiencen a considerar un aumento en los incentivos y el reconocimiento verbal hacia el trabajo hecho por los buenos colaboradores, guiar a los trabajadores promedio y capacitar a los ávidos de conocimiento. En una escala menor, pero también importante, desarrollar dinámicas en equipo que no influyan en los resultados, pero si en la integración de todo el personal, hacer que se conozcan y apoyen mutuamente para lograr una unión más allá de los procesos de trabajo y las actividades rutinarias.

Atacar los niveles de rotación de personal se logra con una cadena de acciones correctivas enfocadas las principales fracturas presentadas en el funcionar de los departamentos y del personal:

- *Evaluación del clima laboral para detectar conflictos personales,*

- *Diagnóstico de necesidades de capacitación en las áreas de oportunidad para mejorar la efectividad,*
- *Capacitación a los líderes de área en resolución de conflicto y manejo de personal,*
- *Análisis de descripción de puestos y evaluación de los manuales reclutamiento y selección de personal.*

Con esto se busca lograr una adaptación a los cambios que se presenten en los factores internos y externos a los que se enfrentan las empresas al momento de definir metas y objetivos. Tener en mente localizar al personal idóneo para cubrir cada una de las necesidades que los puestos requieren para una mejora constante en los resultados otorgados. Una vez dentro, el personal elegido deberá ser capacitado para obtener destrezas y afrontar las distintas situaciones y conflictos que se le puedan presentar con el día a día.

Si el personal está ofreciendo un trabajo satisfactorio y está brindando los resultados que el puesto demanda, será reconocido con acciones e incentivos extras a sus remuneraciones por la prestación de su fuerza laboral logrando en él y en todo el equipo de trabajo una conciencia de responsabilidad y estabilidad personal que lo motive a seguir creciendo, que motive a el entorno que lo rodea y se vaya creando un ambiente de equipo y de solidaridad.

El principal responsable de lograr cada uno de estos avances en su equipo de trabajo será el jefe directo del departamento, deberá guiar a la acción a cada uno de los colaboradores, con eficacia y respeto. Deberá estar al pendiente de las necesidades de cada uno de los integrantes y de los conflictos que puedan surgir en el proceso; tener cabeza fría para enfrentar y dar solución a las distintas situaciones que afecten el flujo de los procesos y la obtención de los objetivos específicos. Tener una estabilidad dentro de los puntos mencionados en el presente, ayudará a las empresas a disminuir los niveles de rotación de personal.

BIBLIOGRAFÍA

- Barquero Corrales A. (2005), *Administración de Recursos Humanos*. San José, Costa Rica. Editorial EUNED.
- Calderón F. (2014). *Jefes tóxicos y cómo lidiar con ellos*. México. Capital Humano. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/jefes-toxicos-y-como-lidiar-con-ellos/>
- Castillo Aponte J. (2006), *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. Bogotá, Colombia. ECOE Ediciones.
- Chiavenato I. (2007), *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México, D.F. Editorial Mc Graw Hill.
- Gan F., Berbel G. (2007), *Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del Factor Humano en las organizaciones actuales*. Barcelona, España. Editorial UOC.
- Hernández Herrera J. y Juárez Suárez C. A. (2015), *Derecho laboral y la administración de recursos humanos*. México, D.F. Grupo Editorial Patria.
- Jiménez Ramírez L. D. y Hernández Ovalle S. J. (2007) *Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas*. Recuperado de: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/proyecta/article/download/1958/1748/>
- Montes A. M. (2014). *Compensación salarial: los otros beneficios*. México. Recursos Humanos. Recuperado de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/compensacion-salarial-los-otros-beneficios>
- Palomo Valdillo M.T. (2013), *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid, España. ESIC Editorial.
- Tracy B. (2015), *Liderazgo*. Nashville, Tennessee. Editorial Grupo Nelson
- Wayne Mondy R. (2010), *Administración de Recursos Humanos*. México. Editorial Pearson Educación.



MODELO VAK E INTELIGENCIAS MÚLTIPLES: COMPARACIÓN Y APORTES A LA EDUCACIÓN

Autor: Juan Antonio Ku Tuz¹

Resumen: la propuesta es analizar dos estilos de aprendizaje, el modelo VAK de Blander y Grinder y el modelo de inteligencias múltiples de Howard Gardner. Blander y Grinder quienes propusieron su modelo a partir de tres sistemas de representación de las estructuras mentales, por otro lado, los estilos de aprendizaje de Howard Gardner, el cual da lugar a ocho tipos de inteligencia. Ambos modelos de aprendizaje intentan descifrar y descubrir como es el proceso de enseñanza y aprendizaje. El modelo VAK propone que el aprendizaje se obtiene por medio de los sentidos, por otro lado, se tiene a las inteligencias múltiples, amplia el número de estilos, que diversifica la categorización de los educandos. Gardner se basa en las habilidades de ser humano y en los sentidos para clasificarlos, tal como se ve en el modelo anterior.

Palabras Clave: Estilos de aprendizaje; Inteligencias múltiples; PNL; Tipos de inteligencia; Inteligencias múltiples.

¹Egresado de la licenciatura en Pedagogía EDUCEM



En las siguientes páginas se va a analizar dos estilos de aprendizaje, el modelo VAK de Blander y Grinder y el modelo de inteligencias múltiples de Howard Gardner. Blander y Grinder propusieron su modelo a partir de tres sistemas de representación mental para apropiarse de la información, mientras que Howard Gardner toma los estilos de aprendizaje como inteligencias, el cual da lugar a ocho estilos.

Ambos modelos de aprendizaje intentan descifrar y descubrir como es el proceso de enseñanza y aprendizaje. El modelo VAK propone que el aprendizaje se obtiene por medio de los sentidos, estos son el visual, auditivo y kinestésico, este último abarca los otros tres sentidos: gusto, olfato y tacto. Por otro lado, se tiene a las inteligencias múltiples, ampliando el número de estilos, que diversifica y categoriza a los educandos. Gardner se basa en las habilidades de ser humano y en los sentidos para clasificarlos, tal como se ve en el modelo anterior el visual y el kinestésico. Blander y Grinder, así como Gardner, tenían en cuenta que el proceso de aprendizaje, varía de un sujeto a otro, motivo por el cual consideran al ser humano como un ente complejo y único, con base en esta

idea dedicaron sus estudios para intentar entender y clasificar los estilos de aprendizaje que estimaron serían los más acertados, sin embargo, se puede decir que el aporte de Gardner es ampliar la reflexión de los tipos de estudiantes que pudiesen haber en un grupo estudiantil.

Debido al papel que ambos tuvieron en determinado momento, contribuyeron al entendimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje. Este trabajo compara ambos modelos, primero se interpreta el modelo VAK con sus posibles aportaciones a la educación; segundo se revisa la clasificación de las ocho inteligencias relacionado con lo escolar; tercero se hace algunas comparaciones de ambos modelos y al final una comparación crítica de ambos modelos de aprendizaje.

4. MOTIVACIÓN: REMUNERACIONES E INCENTIVOS

En el ámbito educativo la mejora continua es uno de los puntos que los docentes se plantean constante-

mente y con la cual deciden implementar distintos métodos para construir su pedagogía. Uno de los métodos más conocidos es la aplicación de los estilos de aprendizaje, sin cuestionarse de la veracidad de este modelo. El principal sustento psicopedagógico es que los alumnos para aprender requieren apropiarse de los contenidos y/o de la información que proviene del exterior.

El sujeto para apropiarse el conocimiento, necesita interiorizarlo y asimilarlo. Esto es un proceso cognitivo complejo que varía según los factores del desarrollo de la persona. Para aprender es necesario que la información tenga que pasar por la mente del educando, con base en ello se crean, modifican o remplazan esquemas que permiten entender y comprender el mundo en el que se desarrollan.

El conocimiento humano no se recibe en forma pasiva ni del mundo ni de nadie, sino que es procesado y construido activamente, además la función cognoscitiva está al servicio de la vida, es una función adaptativa, y por lo tanto el conocimiento permite que la persona organice su mundo experiencial (García Leiva, 2013, párr. 18).

Captar la información, procesarla para generar el aprendizaje, es una forma de describir cómo las personas aprenden. Procesarla refiere a la asimilación, organización y recuperación, como afirma Marshik (2015) “para retener la información se tiene que organizar de manera que tenga sentido... conectándola con las experiencias propias”. Cada sujeto aprende de forma única y cambiante a lo largo de su desarrollo, bajo esta premisa, se puede decir que los estilos de aprendizaje del modelo VAK y el modelo de las Inteligencias Múltiples son las propuestas permiten explicar la relación de ambos aspectos del aprendizaje.

De acuerdo con Zambrano Córdova (2013), el modelo de aprendizaje VAK, “tiene tres grandes sistemas para representar mentalmente la información: el visual, auditivo y kinestésico” (pág. 41), según este modelo, un salón de clases cuenta con una pizarra en la que el docente plasmará la información necesaria para que los alumnos tengan su primer acercamiento al aprendizaje, señalando la premisa de que el aprendizaje se da por el canal visual; el docente, al plasmar la información, proveerá información adicional verbalmente, este segundo acercamiento al aprendizaje hace conexión entre los canales ya mencionados. Esta forma de dar clases, mantiene al alumnado en

pasividad, sin embargo, fue efectiva, tanto que aún se sigue utilizando. Esta estrategia se ha convertido en una trinchera de la que la educación no ha podido salir, pero se ha ido perfeccionado conforme a los avances tecnológicos, por ejemplo, con la introducción de la televisión en el aula, hasta los proyectores que, en la actualidad, suelen ser comunes para presentar contenidos audiovisuales. Además, el modelo VAK aporta un tercer canal, el kinestésico. Este estilo pone en la mirada de los docentes a los alumnos que presentan dificultades para apropiarse del aprendizaje con los métodos tradicionales pues dicha forma de conocimiento, implica el aprender haciendo. Los aportes de este tercer canal a la educación son, la realización de actividades físicas, manualidades, danza y teatro, ya que mantienen al alumnado fuera del asiento e incluso del aula.

Los autores del modelo VAK, Richard Bandler y John Grinder en su intento de entender y dar solución a los trastornos del aprendizaje, señalan que en el aprendizaje intervienen procesos neurolingüísticos, así el sujeto requería de la programación de ciertas conductas para modelar y adoptar técnicas con las que alumnos darían efectividad a los procesos de sus aprendizajes, sin embargo esta postura ha sido criticada por la comunidad científica, por ejemplo, por ejemplo, Alfaro Consuegra (2015) señala que “PNL es que no es científica u orientada a la teoría” (pág. 6), las intervenciones de la Programación Neuro Lingüística (PNL) han sido caracterizadas como pseudociencia, perdiendo credibilidad. La aplicación de la PNL en la educación, es criticada por ejemplo por Carey, Churches, Hutchinson, Jones y Tosey (2010) para quienes existen dos brechas, “la ausencia de una revisión bibliográfica formal y sistemática de la evidencia en relación con el impacto y el uso de PNL en la educación, y la falta de cualquier investigación de acción sustantiva dirigida por el maestro y en el aula en esta área” (pág. 6). En su informe se basaron de veinticuatro estudios dirigidos por maestros y ciento once documentos de pruebas cuantitativas y cualitativas.

El error que se comete en el modelo VAK, es afirmar que los procesos de aprendizaje son propios de los sentidos separados, pro en realidad, el ser humano se vale de dichos simultáneamente incluyendo sus habilidades, experiencia, técnicas, memoria, etc. optimizando esfuerzos y facilitándose la apropiación de los conocimientos, para así entender y comprender los contenidos escolares y el mundo en el que se desarrolla. Este punto es la principal diferencia respecto al

modelo de Inteligencias Múltiples de Gardner, que no solo toma los sentidos, sino los conjuga con habilidades particulares, por ejemplo, la inteligencia musical requiere el sentido auditivo y la habilidad para reconocer tonos y timbres musicales, así como la capacidad para tocar un instrumento.

Cabe señalar que respecto a este modelo, Moreno y Planells (2016) dicen que “a partir de la concreción de 8 tipos distintos de desarrollo inteligente independientes entre sí... y la aportación de las Inteligencias Múltiples, se plantea una óptica multidimensional, perfilando los distintos campos del talento” (pág. 201), de esta forma, dicho enfoque permite señalar que, por ejemplo, entre Einstein y Picasso, no podría haber comparación y decir que uno es más talentoso pues ambos realizaron aportes importantes a lo largo de sus carreras.

El modelo de Gardner propone 8 tipos de inteligencia: la lingüística o verbal, que refiere al lenguaje y se desarrolla mediante la lectura, la redacción; la Inteligencia lógica matemática, que se desarrolla mediante problemas y ejercicios lógico-matemáticos. Cabe señalar que es la de más aceptación y engloba la inteligencia de manera general.

porque, permite hipotetizar que si una persona hace inherente los esquemas lógicos y los aplica en cualquier situación conseguirá aumentar su inteligencia general y por ende mejorar su éxito personal y profesional pues la inteligencia le permite razonar para dar soluciones a cualquier problema. (Alva Rodríguez, 2017, pág. 7).



Otros tipos de inteligencia según Gardner son: la visual-espacial que consiste en la capacidad de razonar acerca del espacio en sus tres dimensiones, se desarrolla con la realización de dibujos, maquetas a escala, observación de pinturas, orientación en mapas y puntos cardinales; La musical que permite percibir ritmo, tono y timbre, además discriminar y transformar dichas formas musicales, interpretar canciones y desarrollar la habilidad para tocar algún instrumento; La corporal o kinestésica, refiere a la coordinación del cuerpo y expresar emociones, sentimientos o ideas, se desarrolla con actividades de baile, deportes, educación física y obras teatrales.

Además de las anteriores también están: la inteligencia intrapersonal que es la habilidad de conocerse a sí mismo, ser consciente de las capacidades y limitaciones, esta se desarrolla con dinámicas que dirijan a los alumnos a la reflexión como la descripción de sentimientos; La interpersonal es la habilidad de empatizar con otras personas, se desarrolla mediante trabajos en equipo permitiéndoles reconocer las diferencias y por último la naturalista, que consiste en reconocer, clasificar y dar utilidad a todos los elementos del medio ambiente.

En estos estilos de aprendizaje o inteligencias basadas en habilidades, se interrelacionan, por ejemplo, la lingüística requiere verbalizar, escuchar, gesticular e incluso realiza movimientos de las manos. Esta idea de agrupar sentidos y habilidades transforma el entendimiento de los procesos de aprendizaje porque acentúa que no necesariamente un ser inteligente es quien culmina con la malla curricular o ha obtenido méritos educativos en el ámbito de las matemáticas, más bien es inteligente quien tiene la capacidad para desarrollar habilidades y aptitudes que le servirán para resolver problemas de la vida cotidiana como en el ámbito escolar.

El aporte del modelo de Inteligencias Múltiples es la diversificación, puntualiza la necesidad de desarrollar todas las inteligencias y el aplicar este modelo en el aula conlleva, valorar las habilidades y aptitudes de los educandos. Un apoyo para el desarrollo sería la innovación por medio de metodologías y la introducción de nuevas tecnologías que propician el aprendizaje activo, así como el uso de los espacios exteriores como patios, excursiones y visitas otras escuelas. Sin embargo, este modelo carece de evidencias científicas que confirmen la existencia de varios tipos de

inteligencias e intenta con poco éxito explicar los procesos que la mente requiere para apropiarse de la información. Navarrete & Queutre (2011) dice que este modelo “no considera criterios tradicionales (como la medición de la inteligencia en función del Coeficiente Intelectual) pero sí considera un conjunto de criterios socioculturales y afectivos” (pág.14). Al no estar cimentado con bases, las críticas le afectan a tal grado que pierde credibilidad; generaliza la inteligencia como un concepto cultural, porque para un agricultor conocer la temporada de siembra puede ser inteligencia naturalista, aunque no sea ágil con la resolución de problemas que impliquen el pensamiento lógico.

El concepto inteligencia, según Pino & Arán (2019) “viene concebida como un proceso cognitivo de alta complejidad en el cual intervienen diferentes habilidades y cuya conceptualización no se ha visto exenta de enfoques teóricos diferentes” (Pág. 271), por su parte el modelo VAK no plantea o toma el concepto de inteligencia, a diferencia de Gardner quien la considera

para nombrar a cada uno de sus estilos de aprendizaje. El significado de inteligencia puede variar, para Zaki (2018) “son las habilidades, prácticas necesarias para resolver problemas cotidianos” (pág. 10), esto sería un punto a favor del modelo VAK.

Ambos modelos, el VAK y el de Gardner, afirman que el proceso de enseñanza aprendizaje es distinto de unos estudiantes a otros, independientemente de que cada autor los haya llamado diferente, estos se dirigen por la misma dirección, diversificar los procesos de aprendizaje. Bandler y Grinder afirman que los sentidos son los principales puntos para clasificar los estilos, Gardner toma la idea de los sentidos y agrega las capacidades de los sujetos para crear sus ocho estilos de aprendizaje, sin embargo para el desarrollo de estos, el modelo VAK se limita de tal manera que sus conceptos se reducen a tres únicos modelos para clasificar a las personas, por otra parte, el modelo de las Inteligencias Múltiples retoma estilos del modelo VAK como el canal visual agregándole lo espacial, y el kinestésico o corporal.



CRÍTICAS Y REFLEXIONES FINALES

Si bien el modelo VAK y el de las Inteligencias Múltiples coinciden en la necesidad de identificar estilos de aprendizaje, ambos quedan como conceptos generales, cuyo aporte es reconocer las diferencias individuales del alumnado. Una limitante para el modelo de estilos de aprendizaje es el intentar explicar la complejidad de los procesos de la mente y cómo influyen las percepciones del sujeto, a partir de observaciones e investigaciones no formales ni sistemáticas.

Al final aconsejan entender al aprendizaje como algo complejo, ya que implica reconocer que la práctica docente es distinta en cada caso, ya sea por los métodos o las estrategias utilizadas. Por su parte, el modelo de inteligencias múltiples, no aporta test que ayude a los docentes y facilite la detección de los estilos de sus alumnos, más que la observación. El modelo VAK, aunque si cuenta con un test, no resuelve el problema porque solo se enfoca en el sistema sensorial más desarrollado.

El aporte de Blander y Grinder tiene crédito por haber aportado bases para que los seguidores sobre este estudio contribuyan con más investigaciones, sobre los factores que facilitan el aprendizaje como lo Social: padres, tutores, amigos, maestros, hermanos; lo Psicológico: emociones, experiencias, memoria, personalidad, carácter, hasta el aspecto biológico: salud, edad, cansancio, hambre, calor.

Dentro de la pedagogía de cada docente, se tiene la libertad de elegir distintos aportes, autores, teorías, modelos, siempre y cuando se realice con la flexibilidad para prepararse para posibles cambios que se requieran durante la ejecución del trabajo educativo. Estos estudios e investigaciones realizadas caen en la clasificación de ciencias fácticas y su fin último es comprender los hechos más cercanos a como son en la realidad, ya que el proceso es independiente y perfectible en cada situación y lo que funcione con algunos puede que no tenga los mismos resultados con otros.

BIBLIOGRAFÍA

Alfaro Consuegra, Alma. (2015). PNL: el sistema representacional en los estilos de aprendizaje. Grado de Pedagogía. Universitat de les Illes Balears. Recuperado de: http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3664/Alfaro_Consuegra_Alma.pdf?sequence=1

Alva Rodríguez, Miguel Ángel (2017). Relación entre el nivel de inteligencia lógico matemática y el rendimiento académico en los estudiantes de la asignatura de Desarrollo del Pensamiento Matemático del primer ciclo de la Facultad de Educación de la UNMSM durante el semestre académico 2016 - I. (Tesis Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7230/Alva_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carey, John; Churches, Richard; Hutchinson, Geraldine; Jones, Jeff & Tosey, Paul. (2010). Neuro-linguistic programming and learning: teacher case studies on the impact of NLP in education. CfBT Education Trust. Recuperado de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED508368.pdf>

García Leiva, Jesús. (2013). Constructivismo (Pedagogía). Cuba: EcuRed. Recuperado de: [https://www.ecured.cu/index.php?title=Constructivismo_\(Pedagog%C3%ADa\)&oldid=2064435](https://www.ecured.cu/index.php?title=Constructivismo_(Pedagog%C3%ADa)&oldid=2064435)

Moreno Pizarro, Jessica & Planells Hernani, Begoña. (2016). Propuesta para la implementación de la teoría de las Inteligencias Múltiples en el sistema de Educación Infantil en España. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 19, (3), pp.199-207. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.3.267341>

Navarrete Suazo, Pamela & Queutre Carrasco, José Luis. (2011). Teoría de las Inteligencias Múltiples en Educación: una revisión crítica. (Tesis Licenciatura). Universidad Católica de Temuco Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/282493551_Teoria_de_las_Inteligencias_Multiples_una_revision_critica

Pino Muñoz, Mónica M. & Arán Filippetti, Vanessa. (2019). Concepciones de niños y niñas sobre la inteli-

gencia ¿Qué papel se otorga a las funciones ejecutivas y a la autorregulación? Propósitos y Representaciones May. - Ago. 2019, Vol. 7, N° 2: pp. 269 - 303. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.281> TEDx Talks. (2015). Learning styles & the importance of critical self-reflection. [Archivo de Video]. Recuperado de: <https://youtu.be/855Now8h5Rs>

Zaki, Smahane. (2018). Desarrollo y evaluación de la inteligencia naturalista del niño en educación infantil según el modelo de Gardner. Grado en Educación

Primaria. Universidad de Valladolid. Recuperado de: <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/32440/TFG-G3187.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zambrano Córdova, Laura Soledad. (2013). Relación entre los estilos de aprendizaje y el desempeño académico en alumnos de nivel bachillerato. (Tesis Maestría). Universidad Tecvirtual, México. Recuperado de: https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/571881/DocsTec_12826.pdf?sequence=1





PERSPECTIVA DE GÉNERO CONTEXTUALIZACIÓN Y DIVERSIDAD DE PENSAMIENTO EN MÉXICO

Autor: Victor Manuel Ortiz Hernandez¹

Resumen: las mujeres tienen un reto que implica hacer valer sus derechos como ser humano, así como proponer iniciativas para beneficio de la sociedad en general. El presente documento pretende abordar la realidad de la comunidad femenina percibida desde una diversidad de pensamiento en México, ya que, en la actualidad, la mayoría de sus habitantes son mujeres. Los movimientos feministas siguen teniendo auge en favor de la comunidad femenina, es por ello que las exigencias se presentan ante los sistemas tanto públicos como privados. Como consecuencia, se busca lograr el respeto hacia sus derechos e integridad, así como para lograr el ejercicio libre de la mujer en la política y demás ámbitos de la sociedad

Palabras Clave: Desigualdad de género, Empoderamiento, Feminismo, Patriarcado, Perspectiva género.

¹Egresado de la licenciatura en Trabajo Social EDUCEM

Desde el siglo XIX hasta la actualidad, la mujer ha cubierto el rol de autoridad y proveedor económico, participando activamente en dependencias públicas y/o privadas, sin embargo, no se reconoce su importancia ni en cuanto remuneración ni estatus de liderazgo, como al género masculino. Las mujeres están teniendo mayor desempeño en las instituciones (Irizar López, 2018), y es necesario dar reconocimiento a la labor que cada una está teniendo en pro de la sociedad, por lo que es importante que se permita a las mujeres ser proactivas, dando apertura a nuevas áreas laborales y/o nuevas formas de relacionarse contexto social- familiar.

En este texto se exponen términos de la perspectiva género, como desigualdad de género, patriarcado, feminismo y empoderamiento; por consiguiente, se hacen reflexiones en torno a autores e instituciones interesadas en el estudio del empoderamiento femenino y de los cambios resurgidos en el campo jurídico enfocados en generar mayores oportunidades a las mujeres.

Por lo que cabe mencionar que se hará una breve reflexión de la función del trabajador social respecto a estos temas de intervención que será sobre las causas y efectos que se originan a través de la defensa de los derechos de la mujer en decisiones de nivel público y privado, como lo es en las instituciones de educación, familia, economía, religión y política; las cuales han sido víctimas del abuso de poder tanto de hombres como de mujeres en las distintas áreas.

MUJERES Y DESIGUALDAD DE GÉNERO

México se caracteriza por ser un país con una densidad de población alta, la mayoría de sus habitantes son mujeres, según los datos estadísticos emitidos por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), indican que hacia el 2015, por cada 100 mujeres existen 94.4 hombres en el país. A partir de este dato, es necesario indicar que, a pesar de tal cifra, México es un país cuyo contexto ha sido influenciado por el sexo masculino, respecto al patriarcado que sigue existiendo a nivel nacional:

En su sentido literal significa gobierno de los padres. Históricamente el término ha sido utilizado para designar un tipo de organización social en el que la autoridad la ejerce el varón jefe de familia, dueño del

patrimonio, del que formaban parte los hijos, la esposa, los esclavos y los bienes. La familia es, claro está, una de las instituciones básicas de este orden social. (Fontenla, 2008, pág. 1).

La población mexicana se encuentra integrada por grupos de pueblos indígenas, quienes están identificados por sus costumbres y tradiciones, siendo que en ciertos de estos grupos se practica la poligamia, así mismo se establece como figura de autoridad el hombre formando así un patriarcado: por lo anterior, los gobiernos se han visto en la necesidad de crear políticas públicas (programas sociales), que protejan la integridad de la mujer en determinados espacios de rezago social del país que presentan prácticas de poligamia en los distintos grupos indígenas.

En consecuencia, pareciera ser que dentro de la sociedad se genera una desaprobación social de características o creencias, las cuales son percibidas como contrarias a las normas culturales establecidas, llevando consigo a las mujeres una mayor exigencia en las actividades diarias en su contexto social - familiar, lo que cuestiona los patrones de conducta, así como valores que se tienen y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

En torno a esto, cada país es responsable de lograr impulsar la proactividad de sus mujeres en la sociedad a través de las leyes y reglamentos que pueden lanzar a propuesta ante los tribunados (Estrada Rodríguez, Mendieta Ramírez, & González Vidaña, 2016, pág. 9).

En este sentido, es importante recalcar el impacto del anterior término: dentro de la cultura mexicana, en generaciones pasadas y sucesoras no se han implementado políticas públicas por parte del sistema de gobierno que promueva en zonas marginadas del contexto social, que coadyuven a la educación informal (aquella educación que NO se recibe en las instituciones), sobre temas respecto a la igualdad de género. En este sentido da surgimiento al empoderamiento femenino, lo que permite a que la mujer sea independiente en las distintas instituciones de la sociedad (educación, religioso, familia y económica), como anteriormente se menciona; dando apertura de proporcionar otras herramientas de acción ante la realidad social; por lo que el concepto “empoderamiento” se define de la siguiente manera;

Proceso por el cual las mujeres, en un contexto en el que están en desventaja por las barreras estructurales de género, adquieren o refuerzan sus capacidades, estrategias y protagonismo, tanto en el plano individual como colectivo, para alcanzar una vida autónoma en la que puedan participar, en términos de igualdad, en el acceso a los recursos, al reconocimiento y a la toma de decisiones en toda las esferas de la vida personal y social (CCOO, 2017, pág. 1).

Haciendo hincapié a las barreras estructurales se describe lo siguiente:

Las barreras estructurales obedecen a las limitaciones sociales y culturales que surgen como resultado de la prevalencia de varios factores ideológicos e institucionales que sostienen la división sexual del trabajo, la validación de estereotipos de género que promueven un acceso y trato diferenciado para hombres y mujeres, (Rocha Sanchez Tania Esmeralda, 2013, pág. 3).

Por lo que los grupos familiares están cambiando su estructura, es decir, gran parte de las familias de la sociedad actual están lideradas en todo momento por las mujeres.

La información de la Encuesta Intercensal 2015, muestra que el 29% del total de los hogares son dirigidos por una mujer, esto significa que 9 millones 266 mil 211 hogares tienen jefatura femenina. La jefatura femenina aumentó 4 puntos porcentuales entre 2010 y 2015 (INEGI, 2015).

Las mujeres tienen un reto que implica hacer valer sus derechos como ser humano, así como proponer iniciativas para beneficio de la sociedad en general. En temas de proactividad y propuestas en ámbitos como: laboral, psicológico, económico, educación y proyectos de alto impacto, el género femenino, al igual que el género masculino trae consigo gran cantidad de propuestas de estudio, generación de empleos, dirección de empresas, entre otros, sin embargo, se obstaculiza este aspecto, “producto de las desigualdades y el reconocimiento tardío a su labor” (Estrada Rodríguez, Mendieta Ramírez, & González Vidaña, 2016, pág. 7), las cuales se encuentran en el ámbito educativo, salud, laboral, cultural, social, seguridad social, etc. Por este tipo de acciones es que el feminismo sigue teniendo auge en favor de la población femenina, debido al impulso que las líderes de estos movimientos quieren generar en la sociedad, en defensa de sus derechos.

Ante una sociedad que exige igualdad, se sabe que “es un principio jurídico, político y ético que norma las relaciones sociales y establece que todas las personas son igualmente libres y dignas, tienen frente al Estado iguales derechos” (Ramírez Hernández, 2011, pág. 4), sin embargo, en pleno siglo XXI, la sociedad se encuentra en una etapa importante en la búsqueda de igualdad entre mujeres y hombres, en los distintos ámbitos de lo cotidiano; empleo, igualdad de oportunidades, reconocimiento de derechos, familia, etc., mismas que han sido omitidas por los hombres y mujeres (de aquellos que no permiten el desarrollo de las mujeres por los complejos de superioridad ante la figura femenina), situación que permite seguir en la desigualdad de género.

En el ámbito económico, “cuanto menor sea la participación femenina en actividades económicas, mayor será su dependencia hacia el varón y menor será su participación en la toma de decisiones” (Aguilar Barrera & Gutierrez Pulido, 2017, pág. 12). Se observa una sociedad con diversidad de pensamiento, que en ciertas circunstancias no permite el liderazgo de las mujeres en los mandos de las principales actividades empresariales, e incluso económicas;

Los resultados socioeconómicos para las mujeres y las niñas mexicanas siguen a la zaga no solo de los correspondientes a las mujeres del resto de la OCDE, sino también de los otros países latinoamericanos de ingresos medios (OCDE, 2016a). Menos de la mitad (47%) de las mexicanas en edad productiva participa en la fuerza de trabajo, tasa muy inferior al promedio de los mexicanos (82%) y al promedio de la OCDE para las mujeres (67%). Las mujeres enfrentan obstáculos para ascender a puestos directivos y experimentan segregación ocupacional y sectorial en empleos tanto del sector público como del privado (OCDE, 2017, pág. 20).

La desigualdad tiene ciertas dimensiones como es en el aspecto económico, político, educación, las mujeres son tratadas de forma desigual; debido a que las nuevas generaciones y diferencias de ideas que caracterizan a una colectividad, movimiento cultural, religioso y/o político que integran el contexto social actual, tienen un panorama más amplio de opciones en el ámbito profesional, laboral, etc. “La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es fundamental para promover y sostener el crecimiento económico, y las ganancias son mayores en los países donde persisten

grandes brechas de género, como México” (OCDE, 2017, pág. 20). Tomando en cuenta lo anterior, se tendría que dar apertura a estrategias de intervención sobre la desigualdad en la participación de la mujer en el entorno laboral ya que es tan importante como lo es también la participación del hombre.

En la actualidad, es necesario dar la importancia que requiere la perspectiva de género, puesto que si la igualdad fuera un aspecto de mayor relevancia para la sociedad se estaría teniendo un país con mayor crecimiento, debido a que la sociedad es cambiante y a medida que el tiempo avanza, las actividades presentan distintas oportunidades para hombres y mujeres.

Si bien México está haciendo grandes esfuerzos, muchas mexicanas aún no perciben los efectos de estas políticas en el hogar, el trabajo o los espacios públicos. El país debe seguir invirtiendo en políticas sociales y de mercado laboral que empoderen a las mujeres y reduzcan la brecha de género en materia de educación, participación en la fuerza de trabajo, calidad del trabajo, trabajo no remunerado y puestos directivos (OCDE, 2017, pág. 22).

A nivel nacional, se sabe al respecto que:

México ocupa el lugar 68 en igualdad de género de una lista de 132 países. Se encuentra 16 sitios arriba de la posición otorgada el año pasado, de acuerdo con el Índice Global de Diferencias de Género elaborado por el Foro Económico Mundial desde 2006. (Estrada Rodríguez, Mendieta Ramírez, & González Vidaña, 2016, pág. 18).

A partir del dato anterior, se percibe que México requiere una intervención inmediata por parte del gobierno respecto a esta temática; ya que presenta al país una posición baja respecto promoción y difusión de la perspectiva de género; dicho lo anterior comprende a que se genere a nivel Nacional, de lo global a lo local, la paridad de género; promoviendo consigo a una sociedad con mayor capacidad de inclusión a las mujeres dentro de las tareas políticas, decisiones que afectan o benefician al país dentro de sus acciones a futuro.

Si hablamos de la mujer en la política, por supuesto que tienen una desventaja inicial sobre el acceso al



poder. Así lo demuestran los estudios sobre el tema. Aunque, como señala la investigación de Aparicio (2011), los partidos se las arreglan para darle la vuelta a la normatividad, con artimañas como las de nominar a mujeres en distritos con cuota de género considerados como electoralmente débiles. (Estrada Rodríguez, Mendieta Ramírez, & González Vidaña, 2016, pág. 17).

El ámbito de las leyes se encuentra en constante cambio y actualización para incluir a la mujer de una forma igualitaria, debido a la diversidad de inconsistencias que le impiden a la mujer su desempeño dentro del mismo; desigualdad, discriminación, maltrato físico y psicológico, etc. “Las declaraciones políticas se han pronunciado, sin quitar el dedo del renglón insistentemente por la defensa de los derechos políticos de las mujeres” (CNDH, 2009, pág. 181). Estas exigencias se presentan ante los sistemas tanto públicos como privados, para lograr el ejercicio libre de la mujer en la política.

En México, en distintos aspectos de la cuestión laboral, salud, educativa y política, se ha visto reflejado el insuficiente apoyo para la apertura de cargos de nivel de mando a el género femenino; generalmente están ocupados por varones y por ende, en ciertos casos la figura masculina tendrá más relevancia para la toma de decisiones en lo que competen a la búsqueda del bienestar social; como resultado estos factores contrastan y cuestionan la capacidad de la mujer en el ejercicio de sus funciones en la política, por lo que la CONAPRED menciona al respecto de la discriminación hacia las mujeres que:

Este 51.4% de la población mexicana (INEGI 2015) históricamente ha sido víctima de exclusión en México: en la escuela, en el trabajo, en el hogar, en las calles, en la política, en los medios, en la academia y en las actividades científicas y tecnológicas, entre muchos otros espacios. En ese sentido, más de la mitad de la población del país es o ha sido discriminada en razón de su sexo (CONAPRED, 2017).

Por su parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos refiere en su “Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”. La ley protege el derecho de la mujer, así como demás individuos de nacionalidad mexicana para desempeñarse en cualquier profesión que les sea

de agrado, aun cuando la mujer desee involucrarse a la actividad dentro de la política estará protegida por la constitución.

Es importante reconocer a México como un país que incluye a la mujer de manera jurisdiccional, organismos que protegen, amparan y defienden a la mujer mexicana, cada uno posee un giro específico para tales fines, sin embargo, la falta de conocimientos e información, distorsiona la aplicación de las leyes y violentando derechos. Los asesinatos de mujeres por razones de género se caracterizan por la brutalidad y la impunidad. Desafortunadamente, aún hoy, México carece de estadísticas confiables sobre los delitos que se cometen contra las mujeres, lo que se traduce en un desconocimiento de la magnitud de las violencias que viven mujeres y niñas. Por ello, el número de defunciones femeninas con presunción de homicidio (DFPH) se utiliza como el indicador más próximo para estimar el número de feminicidios (INMUJERES, 2017, pág. 1); por lo que el control mediático juega un papel clave en la sociedad, de manera que la información que presentan se ve manipulada, generando violencia estructural hacia la atención de hechos sociales (secuestros, feminicidio, violencia física, sexual, económica y verbal) que transgreden al género femenino: violencia de género, discriminación, difamación, etc.; en sus derechos humanos y en la satisfacción de necesidades humanas básicas.

En lo que corresponde a violencia estructural quiere decir:

El término violencia estructural es aplicable en aquellas situaciones en las que se produce un daño en la satisfacción de las necesidades humanas básicas (supervivencia, bienestar, identidad o libertad) como resultado de los procesos de estratificación social, es decir, sin necesidad de formas de violencia directa. (La Parra Daniel, pág. 3).

Por lo antes mencionado las mujeres han sido víctimas de numerosas circunstancias en las que han perdido la vida, lo que quiere decir que son sometidas para realizar actividades que resultan ser de desagrado para las mismas; como afirma Ramírez Hernández (2011):

En todo el mundo la violencia contra la mujer es un fenómeno persistente, generalizado e inaceptable. Arraigada en una multiplicidad de formas de discrimi-

nación y desigualdad relacionadas entre sí y profundamente vinculada a la situación social y económica de la mujer, la violencia contra la mujer constituye un patrón constante de explotación y abuso. Ya sea en épocas de conflicto o posteriores a éste o de presunta paz, las diversas formas y manifestaciones de la violencia contra la mujer son simultáneamente causas y consecuencias de discriminación, desigualdad y opresión (Ramirez Hernandez, 2011, pág. 1).

Así mismo existen casos de violencia hacia el género femenino, que como antes se menciona son de índole sexual, en los cuales se registran demandas, sin embargo, en información emitida en una nota periodística al respecto menciona que:

El acoso sexual en la Ciudad de México incrementó en octubre (2018) 290%, en comparación con el mismo periodo del año pasado, de acuerdo con la Dirección General de Política y Estadística Criminal de la Procuraduría General de Justicia capitalina.

Las estadísticas de la incidencia delictiva en la ciudad indican que se iniciaron 361 carpetas de investigación por delitos contra la libertad y seguridad sexual, 319 fueron por abuso sexual, 39 por acoso, es decir que se presentaron 1.3 casos en promedio diario además se tienen contabilizados otros 3 por delitos relacionados. En octubre del 2017 se presentaron 152 casos de violencia sexual, 142 por abuso sexual y 10 por acoso, lo que representa un incremento del 290% en comparación del mismo periodo de acuerdo con cifras de la PGJ capitalina. (Corona, 2018, pág. 1).



Situación que mantiene estos abusos en el anonimato, ya que, de acuerdo a la información citada en el párrafo anterior, las estadísticas de incidencia van en aumento, propiciando aún más inseguridad en las mujeres, llevando consigo secuelas graves para el futuro de estas.

El contexto social y/o familiar en el que se desarrollan las mujeres; comunidad rural, indígena, hasta ciudades metropolitanas, en ciertos casos obstaculiza el desarrollo de estas, debido a los modelos culturales establecidos por la misma sociedad implementados en la educación informal (educación implementada por el grupo familiar) en el género femenino, posterior a ello, debido a que se encuentran protegidas por un sistema de justicia incongruente, lo que conlleva a un círculo de violencia hacia la mujer por la sumisión de sus derechos. Al respecto la CONAPRED, presenta los siguientes datos de violencia contra la mujer:

- De acuerdo con los resultados de la ENDIREH 2011, casi la mitad (47%) de las mujeres de 15 años o más en México sufrió algún incidente de violencia por parte de su pareja (esposo o pareja, ex-esposo o ex-pareja, o novio) durante su última relación (INEGI 2011).
- Dos de cada cinco mujeres en México (43.1%) han experimentado humillaciones, menosprecios, encierros, la destrucción sus cosas o del hogar, vigilancia, amenazas de que su pareja se vaya, de ser corridas de la casa o de ser separadas de sus hijos, y amenazas con algún arma o con la muerte o con el suicidio de la pareja (INEGI 2011).
- Una cuarta parte de las mujeres en México (24.5%) ha recibido reclamos por parte de su pareja por la forma en que gasta el dinero, le han prohibido trabajar o estudiar, o le han quitado dinero o bienes (terrenos, propiedades, etc.) (INEGI 2011).
- 14 de cada 100 mujeres en México han sido golpeadas, amarradas, pateadas, tratadas de ahorcar o asfixiar, o agredidas con un arma (INEGI 2011).
- La pareja de siete de cada 100 mujeres (7.3%) les ha exigido o las ha obligado a tener relaciones sexuales, o las ha obligado a hacer cosas que no les gustan (INEGI 2011).
- Las mujeres asesinadas durante 2013 fueron predominantemente niñas, adolescentes y mujeres jóvenes. Siete de cada 100 mujeres asesinadas eran niñas de 0 a 14 años (INEGI 2015e)
- Las mujeres y niñas son asesinadas predominantemente en sus viviendas (29.4%). Sólo 10% de los varones fue víctima de homicidio en su vivienda (INEGI,

2015e).

- En 2013, 32 de cada 100 mujeres murieron ahorcadas, estranguladas, ahogadas, quemadas, lesionadas con objetos punzocortantes o golpeadas con objetos, mientras que la mayoría de los homicidios de hombres fue con un arma de fuego (65.2%) (INEGI, 2015e) (CONAPRED, 2017, pág. 6).

Por todo lo anterior, de manera continua las situaciones de injusticia siguen en aumento con pasos agigantados, al no ser atendidas de manera oportuna en las instituciones a cargo, los casos desencadenan en feminicidio. Las cifras se muestran alarmantes según datos emitidos por la Organización de las Naciones Unidas/mujeres; en México ocurren entre 7 y 7.5 feminicidios al día (ONU/MUJERES, 2019).

En referencia a esto se hace mención que, a partir de la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Penal en el año 2016, en cual como se expone:

El 18 de junio de 2008, casi 30 años después de que los primeros países de la región lo hicieran, México, por fin, promovió cambios a su Constitución para dar el primer paso de un camino arduo y ambicioso: modificar el Sistema de Justicia Penal, con todo lo que implica hacer una Reforma de este tipo. México es el 13° país más extenso del mundo, pero no sólo su tamaño lo hace complejo, también su multiculturalidad: su conformación multiétnica, su estructura orográfica y su situación social. Por ello, implementar un solo modelo de justicia penal, homologar procesos y criterios es, de por sí, una tarea gigante. Podría decirse que es incomparable a otra Reforma similar en cualquier otro país (Rangel, 2016, pág. 1).

Misma que se realiza dicha modificación bajo el siguiente fundamento:

El Nuevo Sistema de Justicia Penal que se funda con la reforma constitucional del año 2008 constituye un cambio de paradigma que va de la mano con una reestructuración de todas las instituciones de seguridad, procuración e impartición de justicia. En ese marco, destaca un punto nodal de la reforma para el desarrollo del proceso penal que consiste en la dignificación de la víctima del delito.

Este defensor trabaja para orientar, intervenir o asesorar a la víctima desde el primer momento que tenga contacto con la autoridad, en el procedimiento penal

así como también garantizar sus derechos humanos, asegurar que tenga un acceso oportuno a la justicia, que cuente con la posibilidad de optar por hacer uso de los mecanismos alternativos de solución de controversias y para que obtenga de forma pronta el acceso a la justicia y a la efectiva reparación del daño (SETEC, 2015, pág. 2).

A través de este cambio respecto al Sistema de Justicia Penal se realiza la implementación de una política pública, la cual funge como estrategia misma que interfiere la ardua labor por parte de las autoridades correspondientes respecto a los hechos sociales en cuanto a la perspectiva de género que ha transgredido en su seguridad social como antes se ha mencionado acerca de la violencia de sus derechos como ciudadano.



A MODO DE CIERRE

Durante la intervención a las distintas causas sobre discriminación hacia el género femenino, dependerá en gran medida según lo canalice cada mujer que se enfrenta a estas situaciones, así como de violencia en sus distintas variables, dando apertura a protocolos de intervención de manera precisa y oportuna, así como de políticas públicas, planes, programas, proyectos que influyan en un impacto social como familiar, así como la promoción de valores universales en el aspecto de educación formal, desde el nivel básico hasta el nivel superior a nivel nacional, como lo es también en la educación informal la que no se recibe en las instituciones tradicionales, e involucrar a las ONG's y la sociedad en general, resultan ser una herramienta de vital importancia para que los individuos desarrollen conciencia de cuan necesaria es la inclusión plena de la mujer en las actividades cotidianas; obteniendo como resultados la inclusión, empatía, liderazgo, y la organización en grupos y comunidades.

A nivel nacional, existen diversos organismos y dependencias que protegen la integridad de la mujer violentada y/o agredida como lo es Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, cuya misión es: "Contribuir a que toda persona goce sin discriminación de todos los derechos y libertades consagrados en el orden jurídico mexicano" (CONAPRED, 2019). Así mismo existe la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), la cual protege los derechos de los ciudadanos mexicanos, haciendo hincapié en aquellos a quienes se les violentan los mismos o se les excluye y se les pasa por alto o por ser más vulnerables ante otros.

Por lo que es preciso mencionar que, aunque existan distintos programas sociales que coadyuvan a dicha transición en esta temática sobre la perspectiva de género es necesaria la capacitación y el diagnóstico de los resultados para la implementación de nuevas estrategias que permitan el desarrollo. En este sentido, pretende generar impacto de manera que, los estereotipos de la mujer y su rol en la sociedad se fortalezca, dando apertura a nuevas áreas de oportunidad y favorecer su activa integración en las distintas actividades, reafirmando el criterio e iniciativa en cada una de ellas.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar Barrera, M. E., & Gutierrez Pulido, H. (2017). Desigualdad de Género y Cambios Sociodemográficos en México. Redalyc, 19. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/pdf/859/85945861001.pdf>

CCOO, S. C. (2017). Tribuna feminista. Recuperado el 23 de Agosto de 2019, de Tribuna feminista: <https://tribunafeminista.elplural.com/2017/02/que-significa-el-empoderamiento-de-las-mujeres/>

CNDH. (Junio de 2009). Participación política de la mujer en México- CNDH. Recuperado el 21 de Agosto de 2019, de https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/11_Publicaciones/11.2.pdf

CONAPRED. (2017). CONAPRED. Recuperado el 23 de Agosto de 2019, de CONAPRED: <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematicaMujeres.pdf>

CONAPRED. (2019). Recuperado el 23 de Agosto de 2019, de CONAPRED ¿Quiénes somos?: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id_opcion=15&op=15

Corona, S. (2018). Acoso sexual en la Ciudad de México incrementó 290% en octubre. El economista. Recuperado el 19 de Agosto de 2019, de <https://www.eleconomista.com.mx/politica/Acoso-sexual-en-la-Ciudad-de-Mexico-incremento-290-en-octubre--20181125-0026.html>

Estrada Rodríguez, J. L., Mendieta Ramírez, A., & González Vidaña, B. (2016). Perspectiva de género en México: Análisis de los obstáculos y limitaciones. Redalyc, 12-36. Recuperado el 19 de Agosto de 2019, de Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048483002.pdf>

Fontenla, M. (2008). ¿Qué es el patriarcado? Mujeres en red: El periodico feminista. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de Mujeres en red: <http://mujeresenred.net/spip.php?article1396>

INEGI. (2015). HOGARES. Recuperado el 23 de Agosto de 2019, de <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/hogares.aspx?tema=P>

INMUJERES. (2017). Boletín 7. Recuperado el 23 de Agosto de 2019, de <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/>

documentos_download/BoletinN7_2017.pdf

Irizar López, A. (2018). Avances en materia de igualdad de género. El sol de México, pág. 1.

La Parra Daniel, T. J. (s.f.). Universidad de Granada. Recuperado el 6 de SEPTIEMBRE de 2019, de Violencia estructural: una ilustración del concepto: <https://www.ugr.es/~fentrena/Violen.pdf>

OCDE. (2017). Building an Inclusive Mexico, Policies and Good Governance for Gender Equality. Paris: OECD. Recuperado el 6 de Septiembre de 2019

OMS. (2019). TEMAS DE SALUD/ GÉNERO. Recuperado el 23 de Agosto de 2019, de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/topics/gender/es/>

ONU/MUJERES. (2019). En la mira. Recuperado el 20 de Agosto de 2019, de <http://mexico.unwomen.org/es>
Perez, S. (08 de Abril de 2019). Mujeres, Liderazgo y Economía. El Economista, pág. 1.

Ramirez Hernandez, G. (2011). La violencia de género, un obstáculo a la igualdad. Revistas UNAM. Recuperado el 20 de Agosto de 2019, de Revistas UNAM:

<http://www.revistas.unam.mx/index.php/ents/article/view/56366/49999>

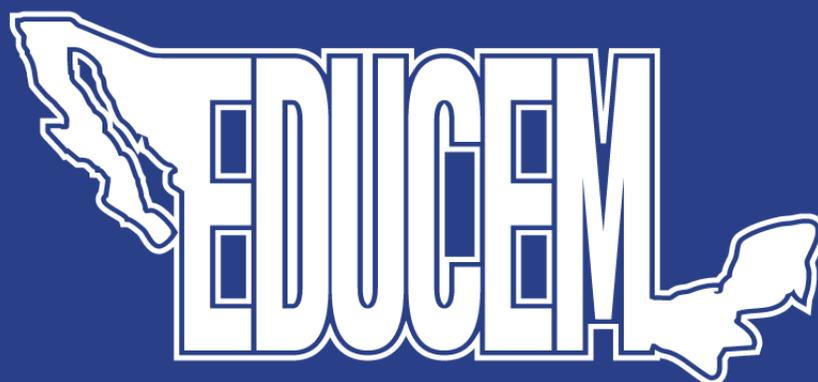
Rangel, D. M. (2016). La Implementación del Nuevo Sistema de Justicia Penal Acusatorio en México. FORO JURIDICO, 1. Recuperado el 23 de Agosto de 2019, de <https://forojuridico.mx/la-implementacion-del-nuevo-sistema-justicia-penal-acusatorio-mexico/>

Rocha Sanchez Tania Esmeralda, C. D. (2013). BARRERAS ESTRUCTURALES Y SUBJETIVAS EN LA TRANSICIÓN DE ROLES DE MUJERES MEXICANAS Y SU MALESTAR EMOCIONAL. Redalyc, 123- 135. Recuperado el 6 de Septiembre de 2019

SETEC. (2015). Revista semestral del Consejo de Coordinación para la Implementación del Sistema de Justicia Penal. Revista Nuevo Sistema de Justicia Penal, 142. Recuperado el 06 de SEPTIEMBRE de 2019

Soria, M. (2014). Poligamia, poliandria, poliamor y el incesto: su primera ley en México. Recuperado el 9 de Agosto de 2019, de Revolución tres punto cero: <https://revoluciontrespuntocero.mx/poligamia-poliandria-poliamor-y-el-incesto-su-primera-ley-en-mexico/>





**INSTITUTO UNIVERSITARIO
DEL CENTRO DE MÉXICO**