



Revista Administración
Contemporánea. *Revista de Investigación*
ISSN: 1665-9066

Septiembre 2021 Año 17 No. 44

RESERVA 04-2013-100210421200-102

<http://colpormex.com/revista-administracion-contemporanea/>

Revista del Colegio de Posgraduados en Administración de la República Mexicana, A. C.

Comité Editorial:

Dr. José Vili Martínez González

M.A. Alma Cecilia Juárez García

Dr. Juan Danilo Díaz Ruíz

Dr. Heberto Romeo Priego Álvarez

Dra. María Elena Quero Corzo

Dra. Ruby A. González Ascencio

M.A. Francisco Javier Moyado Bahena

M.A. Lucía Beltrán Castillo

Administración Contemporánea. Revista de Investigación. Año 17, No. 44, septiembre del 2021, es una publicación cuatrimestral editada por el COLEGIO DE POSGRADUADOS EN ADMINISTRACIÓN DE LA REPÚBLICA MEXICANA, ASOCIACIÓN CIVIL, calle de Durango No. 245-402. Colonia Roma, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06700, Distrito Federal, Teléfono: (55) 55 25 02 45, www.colpormex.com, congresocolpormex@hotmail.com, Editor responsable: Dr. José Vili Martínez González, Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2013-100210421200-102 otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este Número Dr. José Vili Martínez González, calle de Durango No. 245-402. Colonia Roma, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06700, Distrito Federal, Fecha de última modificación: 1 de noviembre del 2020. Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación. Queda prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del Instituto Nacional del Derecho de Autor.

Administración Contemporánea es una publicación financiada y editada desde el año 2013 por el COLPARMEX, A.C. Publica artículos en inglés y español sobre temas relacionados con las Ciencias de la Administración y Ciencias relacionadas a Administración en formato de editoriales, ensayos, artículos de revisión y originales (productos de investigación científica). La revista de libre acceso y no cobra a los autores por envío o publicación. El proceso de arbitraje se realiza por medio de un doble ciego.

Tabla de Contenido

Artículos originales

Empoderamiento y control metabólico en pacientes con diabetes T2 en una unidad de atención primaria	3
Evaluación del pensamiento innovador en docentes de una institución educativa superior	18
Rotación de personal en Cinépolis Plaza Crystal Tuxpan, Veracruz	37

Artículos de revisión

Análisis de la aplicación de la Norma 035 en el sector Transporte de carga de tráiler en México	61
Estímulo Fiscal al Primer Empleo de Profesionistas, una propuesta para disminuir el desempleo	77

Empoderamiento y control metabólico en pacientes con diabetes T2 en una unidad de atención primaria

Empowerment and metabolic control in patients with T2 diabetes in a primary care unit

Heberto R. Priego Álvarez¹

ORCID 0000-0001-9217-5702

Doctor en Ciencias de la Salud. Profesor investigador en la División Académica de Ciencias de la Salud de la *Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*, México.

Autor de correspondencia: heberto_priego@hotmail.com

María Isabel Ávalos García¹

ORCID 0000-0003-0115-4231

Doctora en Ciencias de la Salud. Profesora investigadora en la División Académica de Ciencias de la Salud de la *Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*, México.

Manuel Higinio Morales García

ORCID 0000-0003-2560-6300

Doctor en Ciencias de la educación. Profesor investigador en la División Académica de Ciencias de la Salud de la *Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*, México

Resumen

Objetivo. Determinar la relación entre el empoderamiento del paciente y el manejo de la diabetes en términos de resultados del control metabólico en una unidad de atención primaria en Tabasco, México.

Materiales y métodos.

Estudio observacional, transversal y analítico, en una muestra de 100 pacientes con diabetes. Se analizaron variables de empoderamiento, variables sociodemográficas y de control glucémico. Se aplicó un instrumento integrado por la escala DES-28 para evaluar empoderamiento. La variable dependiente fue el control metabólico medido por hemoglobina glucosilada, HbA1c. Se tomaron cuenta otros valores bioquímicos como: colesterol total (CT), triglicéridos, IMC y cifras de tensión arterial. Los datos se analizaron con estadística descriptiva e inferencial (X² de Pearson) con el software SPSS V22.0.

Resultados: Los pacientes se perciben empoderados, sin embargo, presentan control glucémico alterado. La mayoría fueron mujeres 72%, la media de edad 56 años, casadas 60%, amas de casa 68%, con estudios de primaria 43%, promedio de IMC 30.8, promedio de años con diabetes 8.9, media de HgA1 8.675%, con HgA1 alterada 82%, pacientes que se perciben empoderados 86%, presentaron descontrol el 80.2% con una χ^2 de 1.300 y un valor de $p=.000$.

Conclusiones: En este estudio no se encontró relación significativa entre las dimensiones de empoderamiento del paciente y el control metabólico. Un área de oportunidad será investigar otros factores e implementar estrategias de empoderamiento eficaces que permitan lograr resultados exitosos.

Palabras clave: Diabetes mellitus Tipo 2, Hemoglobina glicosilada (HgA1c)

Abstract

Objective. To determine the relationship between patient empowerment and diabetes management in terms of metabolic control results in a primary care unit in Tabasco, Mexico.

Materials and methods. Observational, cross-sectional and analytical study in a sample of 100 patients with diabetes. Empowerment variables, sociodemographic variables and glycemic control variables were analyzed. An instrument made up of the DES-28 scale was applied to assess empowerment. The dependent variable was metabolic control measured by glycated hemoglobin, HbA1c. Other biochemical values were taken into account, such as: total cholesterol (TC), triglycerides, BMI and blood pressure figures. Data were analyzed with descriptive and inferential statistics (Pearson's X²) with SPSS V22.0 software.

Results: The patients are perceived as empowered, however, they present altered glycemic control. Most were women 72%, the average age 56 years, married 60%, housewives 68%, with primary education 43%, average BMI 30.8, average years with diabetes 8.9, average HgA1 8.675%, with Altered HgA1 82%, patients who perceive themselves as empowered 86%, showed uncontrolled 80.2% with a χ^2 of 1,300 and a value of $p = .000$.

Conclusions: In this study, no significant relationship was found between the dimensions of patient empowerment and metabolic control. One area of opportunity will be to investigate other factors and implement effective empowerment strategies to achieve successful results.

Key words: Type 2 diabetes mellitus, Glycosylated hemoglobin (HgA1c). Key words: Type 2 diabetes mellitus, Glycosylated hemoglobin (HgA1c).

Introducción

La diabetes es considerada una epidemia mundial, casi 500 millones de personas la padecen, Internacional (2017) “la diabetes no es sólo una crisis sanitaria; es una catástrofe social mundial” enunció el líder de un organismo mundial. Son múltiples los factores derivados de un estilo de vida no saludable en la población, que son responsables de los descontrolados índices de obesidad y diabetes.

La carga económica por diabetes continúa creciendo, la FID calculó que para 2017 el gasto sanitario total en diabetes alcanzaría los 727.000 millones de USD (20 a 79 años), lo cual representa un aumento del 8% en comparación con los cálculos de 2015. Al utilizar el grupo de edad ampliado, de 18 a 99 años, los costes ascienden a 850.000 millones de dólares. Como es evidente, un porcentaje muy alto del gasto sanitario se destina a la atención al paciente con enfermedades crónicas, cifras que seguirán aumentando si no se toman medidas que mejoren el empoderamiento en los pacientes.

De los diez territorios en el mundo con mayor número de personas con diabetes, México ocupa el 5to. Lugar (20-79 años) con 12 millones de casos registrados en el

2017. Según proyecciones de la FID ascenderá al lugar número 4, para el 2045 con 21.8 millones de casos.

Chatterjee (2017) la diabetes ocasiona complicaciones microvasculares y macrovasculares que traen consigo problemas psicológicos y físicos profundos tanto a los pacientes como a los cuidadores, a pesar del conocimiento cada vez mayor sobre los factores de riesgo y la evidencia de programas de prevención, la incidencia y la prevalencia de la enfermedad continúan aumentando en todo el mundo.

De los países más afectados por la diabetes en América latina predomina México. La Secretaría de Salud Nacional emitió una declaratoria de emergencia epidemiológica por diabetes en el territorio nacional, ya que representa la segunda causa de muerte, INEGI (2016) con 105,574 defunciones para 2016, según datos oficiales.

INEGI (2017), en el estado de Tabasco, de las once principales causas de defunción la diabetes tipo 2, ocupó el segundo lugar con 2, 283 defunciones.

En este orden de ideas, se expone la necesidad de tomar medidas urgentes ante esta problemática de salud, donde la responsabilidad entre los diversos sectores y la población general es conjunta. Fumagalli (2015), se considera que el empoderamiento del paciente en el manejo de su padecimiento es una alternativa viable, conceptualizándolo como la combinación de habilidades, motivación y oportunidades de poder.

Funnell (2010), El empoderamiento comienza cuando los profesionales de la salud reconocen que los pacientes tienen el control de su cuidado diario de la diabetes.⁶ Otorgar poder a quien tiene en sus manos la decisión de cuidarse y adherirse a un tratamiento es hoy una medida urgente que debe ponerse en práctica. Los gobiernos, los sistemas de salud, las organizaciones no gubernamentales y la familia son un apoyo fundamental en esta causa.

Derivado de lo anterior, se realizó un estudio que tiene por objetivo analizar la relación que existe entre el nivel de empoderamiento de los pacientes con Diabetes Tipo 2 y el control glucémico que presentan en una unidad de primer nivel de Tabasco, México.

Materiales y métodos

Se diseñó investigación cuantitativa, de observación, transversal y analítica, con triangulación de la información del instrumento aplicado, para su análisis más profundo.

La población considerada para este estudio fueron los pacientes con Diabetes Tipo 2 atendidos y bajo tratamiento en una unidad de atención primaria de Villahermosa, municipio Centro, durante el año 2016 (N=286). A partir de la población descrita, el tamaño de la muestra se estimó con la fórmula para obtener una proporción para poblaciones finitas, con un nivel de confianza del 95% ($Z^2=1.96$), un error relativo (precisión) del 10.0%, una prevalencia estimada del 50.0%, en un total de población de N= 286 personas. Se consideró una tasa de no respuesta (TNR) del 20.0%. La muestra calculada fue de 110 pacientes ($n=110$), sin embargo, se presentó una tasa de no respuesta del 11.0% de los pacientes a encuestar, quedando un total de 100 pacientes a estudiar.

Se realizó muestreo probabilístico aleatorio simple sin remplazo, a partir de un censo de pacientes con Diabetes Tipo 2, obteniendo $n=100$ pacientes del universo

señalado, previa selección del software estadístico IBM® SPSS® Statistics versión 22, y su aplicación de generación de números aleatorios, utilizado para tal fin, en donde todos los participantes tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados. Se presentó una TNR del 11.0%

Se consideraron criterios de inclusión, el tener un diagnóstico de Diabetes Tipo 2, asistir a consulta regular a los consultorios de atención médica durante el periodo de estudio en los turnos matutino y vespertino, participar previo consentimiento informado. La variable dependiente fue el control glucémico (Hemoglobina glicosilada HgA1c), la variable de interés fue el empoderamiento. Las Variables secundarias o covariables fueron las sociodemográficas y clínicas.

Con la finalidad de organizar los procedimientos y realizar la recolección de los datos a los pacientes con Diabetes Tipo 2, se integró un instrumento estructurado el cual incluyó tres apartados, el primero utilizado para la identificación del paciente y sus datos sociodemográficos, clínicos y de laboratorio (una evaluación médica clínica, metabólica), el segundo incorpora la Escala DES 28 para medir la percepción de empoderamiento del

paciente en su enfermedad. Se aplicó el cuestionario y la extracción y uso de datos de sus registros médicos, clínicos y de laboratorio previo consentimiento informado. Para la aplicación correcta del instrumento, se realizó una capacitación del personal a cargo de la actividad, a fin de evitar errores sistemáticos. Las mediciones de peso y talla se tomaron de los registros médicos y de la última visita a su control. Dichas mediciones se realizaron por personal capacitado en somatometría, los instrumentos utilizados para su medición fueron las básculas de cada uno de los consultorios, en las cuales se calibraron durante el procedimiento.

Para recolectar las variables sociodemográficas y clínicas, así como el empoderamiento, se integró un solo instrumento con tres apartados:

- 1) La ficha de recolección de datos personales sociodemográficos, clínicos y de laboratorio, en este apartado se consigna la edad, sexo, ocupación, estado civil, escolaridad, residencia, vivienda, dependencia económica y de control metabólico, así como tiempo de evolución, entre otras.
- 2) La cifra normal de Hemoglobina glicosilada (HgA1c), se utilizó como estándar de oro. Dichos resultados se

obtuvieron de los registrados un mes previo al estudio, lo anterior para determinar si en el momento de la investigación los pacientes se encontraban en control de sus cifras de glucosa en sangre.

- 3) Para medir la percepción del empoderamiento en los pacientes con Diabetes, se utilizó la Escala DES 28, validada en población Hispánica, debido a los cambios culturales e idiosincrasia de la población mexicana de la región sur sureste, se realizó una prueba piloto para la validación de la escala y sus ítems, así como la comprobación de la fiabilidad del instrumento utilizando el coeficiente A. Cronbach el cual presentó para la escala .874. El grado de empoderamiento en el autocuidado se determinó mediante una escala tipo Likert de 5 puntos (1=fuertemente en desacuerdo a 5=fuertemente de acuerdo). Evalúa: autocontrol, autoeficacia, solución de problemas, afrontamiento psicosocial, apoyo, motivación y toma de decisiones.

Para la recopilación de datos y análisis estadístico, se empleó estadística descriptiva e inferencial, utilizando para las variables cuantitativas, continuas y

discretas, las medidas de tendencia central y dispersión. Para el análisis de las variables cualitativas nominales y de orden, se consideró el uso de la tabla de frecuencias simples con valores absolutos, relativos (porcentaje) para cada categoría de las variables analizadas. Posteriormente, se realizó la transformación de la variable dependiente e independientes continuas a categóricas dicotómicas, utilizando como puntos de corte los valores normales y anormales de cada escala y prueba de laboratorio utilizada. Se realizó análisis bivariado entre la variable dependiente: hemoglobina glicosilada (HbA1c) controlada y no controlada, y la variable principal de empoderamiento. Se procedió a la aplicación del estadístico de prueba χ^2 de Pearson, sus grados de libertad (gl) y el valor de $p \leq 0.05$.

El presente estudio fue aprobado por el comité de ética de la unidad seleccionada y cumplió con los lineamientos establecidos por el Reglamento de la Ley General de Salud (LGS).

Resultados

Caracterización del paciente con Diabetes Tipo 2 (DT2), según variables sociodemográficas y de control bioquímico.

En el grupo estudiado se observó que los pacientes con DT2 presentan una media de edad de $\bar{X}=53.58$ años, $ds\pm 11.53$ años, edad mínima de 25 años y máxima de 82 años, rango de 57, mediana de 55.58 y moda de 55.50. Se recodificó la variable edad en décadas, obteniendo seis categorías a comparar: la década de 55 a 64 años representó el 39.0%, la de 35 a 44 años el 22.0%. Es de observarse la presencia de pacientes con edad de 25 a 34 años en un 5.0%, clasificados como DT2. De acuerdo con el sexo que predominó, se puede observar que el femenino representó el 72.0% del total de la muestra analizada, en cuanto al nivel de estudios la primaria y secundaria obtuvieron el mayor porcentaje con 43.0 y 42.0% respectivamente, fueron casados en su mayoría el 60.0% y se dedican a las labores del hogar el 68.0%. De acuerdo con el lugar de procedencia, la mayoría son de área urbana con el 84.0%, cuentan con vivienda propia el 76.0%, dependen económicamente de su cónyuge el 49.0%, viven con un familiar el 76.0%

y por su cuenta el 16.0%.

Las variables clínicas relacionadas con el control de la Diabetes Tipo 2, se expresan en la Tabla 1.

La media de años de padecer DT2 fue de $\bar{X} = 8.96$ años, $ds\pm 7.174$ años, valor mínimo de 1 año y máximo de 35, rango de 34 años, mediana de 7.00 y moda de 5.0.

La media de la cifra de glucosa fue de $\bar{X}=152.25$ mg/dl, $ds\pm 53.317$ mg/dl, valor mínimo de 49mg/dl y máximo de 334mg/dl, rango de 285mg/dl, mediana de 136.0mg/dl, moda de 120.0mg/dl.

La media de la cifra de triglicéridos fue de $\bar{X}=188.33$ mg/dl, $ds\pm 78.530$ mg/dl, valor mínimo de 71mg/dl y máximo de 652mg/dl, rango de 581mg/dl, mediana de 169.0mg/dl y moda de 150.0mg/dl.

La media de la cifra de presión arterial sistólica fue de $\bar{X}=121.84$ mmHg, $ds\pm 13.848$ mmHg, valor mínimo de 90mmHg y máximo de 160mmHg, rango de 70mmHg, mediana de 120.0mmHg, moda de 120.0mmHg. La media de la cifra de presión arterial diastólica fue de $\bar{X}=76.09$ mmHg, $ds\pm 8.567$ mmHg, valor mínimo de 60mmHg y máximo de 90mmHg, rango de 30mmHg, mediana de 80.0mmHg y moda de 80.0mmHg.

La media de la cifra de peso en kilogramos

de los pacientes con DT2 fue de $\bar{X}=73.648$ kgs, $ds\pm 15.1143$ kgs, valor mínimo de 46 kgs y máximo de 155.0 kgs, rango de 109.0 kgs, mediana de 72.250 kgs y moda de 80.0 kgs.

Se presentó una talla promedio de $\bar{X}=1.5529$ mtrs, con una $ds\pm 0.07809$ con valor mínimo de 1.37 mtrs y máximo de 174.0 mtrs, rango de .37 cmtrs, mediana de 1.5350 mtrs y moda de 1.50.0 mtrs.

La media del índice de masa corporal (IMC) fue de $\bar{X}=30.8194$ Kgm², $ds\pm 5.32$, valor mínimo de 19.53 y máximo de 54.94, rango de 35.41 Kgm², mediana de 30.79 Kgm² y moda de 31.20 kgm.²

La media de la circunferencia abdominal de los pacientes fue de $\bar{X}=94.06$ cms, $ds\pm 12.219$ cms, valor mínimo de 65 y valor máximo de 140, rango de 75, mediana de 96.0 y moda de 100.

La media de hemoglobina glicosilada (HbA1c) fue de $\bar{X}=8.07\%$, $ds\pm 1.44\%$, valor mínimo de 4.0%, y valor máximo de 12.8%, rango de 8.8%, mediana de 8.0% y moda de 7.5%. De acuerdo con el percentil, el 25% tienen HbA1c de 7.2%, el 50% tienen HbA1c de 8.0%, y HbA1c de 8.675% el 75%. Se recodificó la variable continua hemoglobina glicosilada (HbA1c) en las categorías normal, descontrol y patológica de acuerdo con las

cifras normativas de la OMS. Se observó que los pacientes con Diabetes Tipo 2, bajo estudio se encontraron con cifras de descontrol el 61.0%, en cifras patológicas un 21.0% y sólo con cifras <7.0 el 18.0%. Una vez analizado lo anterior, la variable hemoglobina glicosilada (HbA1c), se dicotomizó en Normal/Control=1, cuando sus valores observados fueron 4.0-6.99 (18.0%) y Anormal/descontrol=0 cuando se observaron cifras ≥ 7.0 -12.99 (82.0%).

Nivel de empoderamiento de los pacientes con Diabetes Tipo 2.

En este apartado se describe el resultado de análisis de las preguntas del instrumento de Empoderamiento contestadas con mayor frecuencia por los pacientes: 1) identificar con que acciones del cuidado de su salud en la DT2 está insatisfecho, de acuerdo el 57.0%. 2) Es capaz de convertir sus metas en un plan de acción práctico y concreto para controlar su diabetes, de acuerdo el 56.0%. 3) Puede superar obstáculos y lograr sus metas para el control de su diabetes, de acuerdo el 61.0%. 4) Encuentra maneras de sentirse bien aun teniendo la enfermedad, de acuerdo el 54.0%. 5) Conoce maneras para enfrentar el estrés que le ocasiona tener Diabetes Tipo 2, el 58.0%. 6) Conoce dónde encontrar apoyo para controlar su

enfermedad, de acuerdo el 50.0% y muy de acuerdo el 43.0%. 7) Conoce lo que le ayuda a permanecer motivado para controlar su Diabetes Tipo 2, de acuerdo el 61.0%. 8) Conoce lo suficiente para tomar las decisiones que le convienen para el cuidado de su salud, de acuerdo el 53.0%.

Aquellos pacientes que se perciben empoderados representaron el 86%, sin empoderamiento el 14%, de los pacientes con empoderamiento, los que presentaron descontrol fue el 80.2% con una x^2 de 1.300 y un valor de $p=.000$. (Tabla 2 y 3)

Tabla 1 Cifras de control metabólico de los pacientes con DMT2

Variables clínicas	<i>f</i>	%
Colesterol total		
Normal (99-200mg/dl)	38	38
Alto (201 y más)	62	62
Triglicéridos²		
Normal (< 150mg/dl)	30	30
Alto (151 y más)	70	70
Glucosa		
Normal (70-130mg/dl)	46	46
Alta (131mg/dl y más)	54	54
Presión Arterial Diastólica		
Normal (<80-89mmHg)	89	89
Hipertensión Diastólica (90mmHg y más)	11	11
Presión Sistólica		
Normal (<120mmHg-139mmHg)	82	82
Hipertensión Sistólica (140mmHg y más)	18	18
Índice de Masa Corporal²		
Normal (IMC ≥ 18.5 y ≤ 24.9 Kg/m ²)	13	13
Sobrepeso (IMC ≥ 25.0 y ≤ 29.9 Kg/m ²)	31	31
Obesidad (IMC ≥ 30.0 Kg/m ² y más)	56	56
Cifras de Hemoglobina Glicosilada (HbA1c)		
Normal (4.0-6.99)	18	18
Anormal (7.0 y más)	82	82
Total	100	100

Fuente: Expediente clínico

Tabla 2. Percepción de empoderamiento en los pacientes con Diabetes Tipo 2		
Percepción	<i>f</i>	%
Con empoderamiento	86	86.0
Sin empoderamiento	14	14.0
Total	100	100

Fuente: Escala de empoderamiento aplicada a 100 paciente con DT2

Tabla 3. Empoderamiento y control metabólico en pacientes con DT2						
Percepción del Empoderamiento		Hemoglobina glicosilada (HbA1c)		Total	Chi2 de Pearson	P \leq 0.05
		Controlados	descontrolados			
Con empoderamiento	<i>f</i>	17	69	86	1.300 ^a	.000
	%	19.8%	80.2%	100.0%		
Sin empoderamiento	<i>f</i>	1	13	14		
	%	7.1%	92.9%	100.0%		

Fuente: Escala aplicada a 100 paciente con DT2 y expediente clínico electrónico

Discusión

Los resultados de este estudio muestran que el empoderamiento no se relaciona con el control glicémico que presentan los pacientes.

La mayoría de los participantes en el estudio son mujeres (72%), con una edad promedio de 53 (± 11.5) años, con una edad mínima de 25 años y máxima de 82, el tiempo de evolución con la diabetes fue menor a 10 años, estos datos coinciden con lo observado por Alarcón-(2017) Mora y colaboradores.

El nivel de escolaridad que predominó en los pacientes con diabetes fue de primaria con el 43% y viven con una pareja estable el 62%, estos resultados son similares a lo que reporta Serrani-Azurra (2014) en su estudio.⁸

Casi el total de los participantes refiere llevar un tratamiento farmacológico (82%), mientras que la Hemoglobina glicosilada (HbA1c) se encontró en valores normales en solo el 18% (4.0-6.99), datos que difieren a lo revelado por Urban-Reyes (2015) en su estudio, con más del 70% de pacientes con cifra de HbA1c normal. Esto podría deberse a que son pacientes con menos años de evolución con la enfermedad.

La percepción del paciente sobre el empoderamiento relacionado con el control de su enfermedad es elevada. Hernández (2010) La literatura consultada revela que el empoderamiento se relaciona con un mejor conocimiento de la diabetes y mejores conductas de autocuidado. En nuestro estudio estos resultados difieren ya que no se observó relación positiva aun cuando los pacientes se perciben empoderados pero en sus hábitos y en resultados de control metabólico evidencian lo contrario.

Para que el empoderamiento se logre, se tendrá que trabajar con estrategias más efectivas, como realizar un cambio de paradigmas, transitar de la atención tradicional a la atención centrada en el paciente, sin descuidar aspectos como el comunitario y el de enfoque de género en la salud, en este campo aún hay un rezago importante de hombres que no demandan la atención sanitaria en la misma proporción que las mujeres. Dominguez Mont (2017) y en su estudio señala que "Mientras las tareas de cuidado sean consideradas primordialmente femeninas... la desgenerización de las prácticas de cuidado de la salud será poco visible".

A pesar de que el instrumento explora sobre el empoderamiento del paciente para enfrentar su enfermedad, no alcanza a medir con mayor profundidad factores que pudieran estar ocasionando los niveles elevados de hemoglobina glicosilada y otras variables de control metabólico anormales.

Un área de oportunidad es investigar otros factores e implementar estrategias de empoderamiento para lograr resultados exitosos.

Conclusiones

Los pacientes se perciben empoderados, sin embargo, presentan control glucémico alterado.

Los pacientes en su mayoría fueron mujeres, casadas, que se dedican a labores del hogar, con escolaridad primaria, presentan obesidad, hemoglobina glucosilada y lípidos elevados.

La percepción de empoderamiento no se relaciona con un buen control glucémico, a través de las cifras de hemoglobina glicosilada y otras variables de control metabólico que fueron medidas y que salieron alteradas. Lo que permite deducir que los pacientes realmente no han interiorizado la importancia del cuidado y la responsabilidad con su salud a pesar de que han asistido durante varios años a sus controles médicos.

La percepción del paciente sobre estar empoderado, no es suficiente para lograr el control glucémico, es necesario incidir con estrategias eficaces que no sólo transformen su modo de pensar sino también sus modos de actuar, a tal grado que logren alcanzar un buen control de su padecimiento.

Referencias

- Alarcón C, Hernández L. , Argüelles V. , Campos Y. Apoyo social y su asociación con el autocuidado de la dieta en personas con diabetes. *Rev. Liberabit.* 2017; 23 (1):111-12. DOI: <https://doi.org/10.24265/liberabit.2017.v23n1.08>
- Chatterjee S., Khunti K., Davies M.J. Type 2 diabetes. *The Lancet.* 2017;389(10085): 2239-2251. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(17\)30058-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(17)30058-2)
- Domínguez Mon A. Los cuidados de la salud en personas que viven con diabetes: enfoque etnográfico antropológico y perspectiva de género. *SALUD COLECTIVA.* 2017;13(3):375-390. doi: 10.18294/sc.2017.1156
- Fumagalli L.P, Radaelli G, Lettieri a E., Bertele' P, Masella C. Patient Empowerment and its neighbours: Clarifying the boundaries and their mutual relationships. *Health Policy* 2015; 3 (119): 384–394. DOI: 10.1016/j.healthpol.2014.10.017
- Funnell M. And Anderson R. Patient Empowerment: Myths and Misconceptions. *Patient Educ Couns.* 2010; 3 (79): 277–282. DOI: 10.1016/j.pec.2009.07.025
- Hernández M.A, Campbell J.A, Walker R. J, Smalls B.L, Davis K. S, Egede L.E. Diabetes empowerment, medication adherence and self-care behaviors in adults with type 2 diabetes. *Diabetes Technology & Therapeutics.* 2012;14(7): 630-4. DOI: 10.1089/dia.2011.0287
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Estadísticas de mortalidad 2016.
- International Diabetes Federation. *Diabetes Atlas de La FID, Octava edición 2017*
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Estadísticas de mortalidad 2017.
- Simonsen, N., Koponen, AM & Suominen, S. Empoderamiento entre pacientes adultos con diabetes tipo 2: diferencias de edad en relación con la atención primaria centrada en la persona, los recursos comunitarios, el apoyo social y otras circunstancias del contexto de la vida. *BMC Public Health* 21, 844 (2021). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10855-0>

Serrani DJL. Elders Health Empowerment Scale: Spanish adaptation and psychometric analysis . Rev. Colombia Médica. 2014;4(45):179-185.

Urbán B.R., Coghlan J.J.,Castañeda O.Estilo de vida y control glucémico en pacientes con Diabetes Mellitus en el primer nivel de atención. Rev. Atenc. Fam. 2015; 22(3):68-71.

[https://doi.org/10.1016/S1405-8871\(16\)30054-2](https://doi.org/10.1016/S1405-8871(16)30054-2)

**Evaluación del pensamiento innovador en docentes de una institución
educativa superior**

**Assessment of innovative thinking in professors at a high scholarly
institute**

Noé Chávez Hernández

ORCID: 0000-0002-9165-2850

Autor de correspondencia: noe.sub.a@tesco.edu.mx

Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco

Resumen

Objetivo. Analizar el nivel de desarrollo de las habilidades del pensamiento innovador en docentes que imparten clases a nivel licenciatura en una institución educativa.

Material y método. Se recurrió al paradigma cuantitativo para realizar un estudio básico de alcance correlacional, de corte transversal en 49 docentes de una institución educativa de nivel superior en el Estado de México (México). Se diseñó y validó un cuestionario de 24 ítems con escala ordinal de frecuencia en el que se midieron las seis habilidades del pensamiento innovador según Horth y Buchner: prestar atención, personalizar, imaginar, jugar, indagar y conciliar.

Resultados. Se identificó que las habilidades más desarrolladas en los participantes han sido prestar atención, conciliar e indagar. En contraste, se manifestó que la habilidad jugar tiene bajo nivel de ejecución. En el comportamiento de correlación, se evidenció la asociación significativa entre las tres habilidades con mayor desarrollo y la nula interacción con la habilidad de menor grado de ejecución.

Conclusiones. Estos resultados empíricos instaron a inferir sobre la necesidad de impulsar un ambiente que facilite el desarrollo de la capacidad creativa, flexibilidad y asunción de riesgos con el que podrán obtener mejores condiciones para desarrollar innovación en el contexto de las actividades educativas y contribuyan en el fortalecimiento del pensamiento innovador.

Palabras clave: pensamiento innovador, innovación, cultura de innovación.

Abstract

Aim. Analyze the level of development of innovative thinking skills in teachers who teach classes at the undergraduate level in an educational institution.

Material and method. The quantitative paradigm was used to carry out a basic cross-sectional correlational study of 49 teachers from a higher-level educational institution in the State of Mexico (Mexico). A 24-item questionnaire with an ordinal frequency scale designed and validated in which the six innovative thinking skills according to Horth and Buchner measured: paying attention, personalizing, imagining, playing, inquiring, and reconciling.

Results. They identified that the most developed skills in the participants have been paying attention, reconciling, and inquiring. In contrast, they stated that the Play skill has a low level of execution. In the correlation behavior, it evidenced the significant association between the three skills with the highest development and the null interaction with the skill with the lowest execution.

Conclusions. These empirical results urged inferring about the need to promote an environment that facilitates the development of creative capacity, flexibility and risk-taking with which they will get better conditions to develop innovation in educational activities and contribute to the strengthening of the innovative thinking.

Keywords: innovative thinking, innovation, innovation culture.

Introducción

Ante los cambios en el entorno, la innovación se ha convertido en una necesidad para sobrevivir de cualquier ente social. La capacidad para desarrollar una cultura de innovación para que su sistema de valores, creencias y actitudes se encaminen a desarrollar comportamientos creativos, de innovación y aprendizaje, se han vuelto un desafío para adaptarse a las transformaciones y enfrentar las disrupciones que permean el desarrollo de una organización (Naranjo y Calderón, 2018).

Ante estas circunstancias, se hace imperioso el hecho de gestionar el conocimiento de una organización para estimular la capacidad de crear, compartir y transferir experiencias, habilidades y pensamientos que insten a generar nuevas maneras de actuación con las que podrían encarar los desafíos y retos que el entorno plantea.

Es de resaltar que, el orquestador e impulsor de una iniciativa que estimule un ambiente de confianza, comunicación y creatividad para originar los esfuerzos de adaptación, mejora e innovación, recae en el personal de mando, quienes, con sus habilidades gerenciales, deben conducir las actividades de su equipo hacia el logro competitivo de sus funciones y resultados (Donawa y Gámez, 2019).

En tal sentido, se detecta que el personal de mando requiere liderar la transformación de los hábitos de trabajo hacia un paradigma ágil, flexible y abierto al cambio, con el que los resultados de innovación podrán verse materializados en

su gestión, servicios y productos generados.

De acuerdo con Horth y Buchner (2014), una habilidad importante por desarrollar en un líder es el pensamiento innovador. Esto significa que, la persona enfrente de un grupo de trabajo necesita transformar su forma de creer, valorar y actuar, mediante conductas que pongan a la innovación como el centro de los esfuerzos de interacción para lograr actividades creativas, adaptativas y efectivas para enfrentar los desafíos y cambios que demanda el entorno.

Con esta reflexión, abre el planteamiento de analizar que, en cualquier tipo de organización, se viven circunstancias similares en las que el entorno rige la manera de cambiar su accionar estratégico para mantenerse estable y competitivo. Si se particulariza a las instituciones educativas, se observa que también estos organismos a traviesan por situaciones que obligan a transformar sus habituales formas de desempeño para dar un servicio innovador ante las circunstancias externas.

En ese tenor, el personal de mando de este tipo de organizaciones, se encaminan a gestionar a su personal desde diversas perspectivas que podrán favorecer o limitar el camino hacia una verdadera transformación en su actuar creativo e innovador para realizar sus actividades. Tal es el caso de los profesores, quienes manifestarán sus esfuerzos por desarrollar capacidades que permitan contribuir en la estrategia de innovación del servicio de la institución. Siempre y cuando, se tenga el respaldo y ambiente formal de trabajo, que promueva la cultura de innovar en una

esfera creativa, de aprendizaje y adaptación (Achach y Cisneros, 2020).

Consecuentemente, es conveniente iniciar un proceso de evaluación para conocer el grado de desarrollo de la habilidad del pensamiento innovador en el profesorado de una institución, para detectar si se ha facilitado el camino hacia la innovación en sus actividades de trabajo, además de manifestar una concepción innovadora y creativa para conducir sus servicios académicos y docentes en la entidad social donde se desenvuelve.

De no considerar el inicio de un proceso de evaluación para conocer el nivel de desarrollo del pensamiento innovador en este tipo de organización, podría mermar la capacidad de respuesta y adaptación que necesitan afianzar las entidades ante los desafíos del entorno. Es pertinente que una examinación de estos contextos de la innovación obtenga información que contribuya a reaccionar en los cambios de gestión que sean necesarios para construir una cultura de innovación que favorezca la creación de valor y competitividad en la institución educativa.

Por tales circunstancias, se plantea la siguiente pregunta de investigación para desarrollarse en este trabajo: ¿Cuál es el nivel de desarrollo del pensamiento innovador en docentes que imparten clases en una institución educativa superior?

Por consecuencia, el objetivo de este trabajo se enmarca en evaluar el nivel de desarrollo de las habilidades del pensamiento innovador en docentes que imparten clases en una institución educativa superior.

Para desarrollar tal propósito, este trabajo se estructura primeramente con la presentación de los fundamentos teóricos sobre la temática del pensamiento innovador. Posteriormente, se exhibe el diseño metodológico planteado para evaluar este constructo en el escenario de una institución educativa, así también, se presentan los resultados y discusión generados en esta fase de análisis empírico. Finalmente, se conciben las conclusiones a las que se llegó en esta labor de investigación.

Marco teórico

La creatividad es un proceso psicológico originado al aplicar nuevas ideas para resolver una determinada situación (Chávez y Martínez, 2021), de esta forma, se identifica que la creatividad es la antesala de la innovación. Por lo que coordinar varias mentes creativas en toda la organización implica facilitar la exploración de desafíos del entorno para actuar (Torres y Díaz, 2021).

Por lo anterior, se deduce que el pensamiento estratégico implica desarrollar ideas creativas y divergentes que permiten prever y ser perspicaces en el análisis de información y planificación de estrategias.

En ese sentido, la innovación se encamina a investigar para anticiparse y responder eficientemente a las situaciones actuales del entorno (Fleming et al., 2021). Así, la innovación estratégica significa realizar procesos diferentes que contribuyan a la eficiencia organizacional, porque ponen a la innovación como factor generador de ventajas competitivas (Alqershi, 2021).

Entonces, el pensamiento innovador se orienta a imaginar alternativas de acción que contribuyan a: prever, anticipar y planificar escenarios probables de las situaciones por enfrentar. Por lo que, Ochoa y Aranibar (2020), conceptualizan al pensamiento innovador como la: “Capacidad para generar propuestas de solución, sostenibles y creativas, a un problema, que implican la mejora o creación de un producto, servicio o proceso, impactando positivamente en un determinado contexto, incorporando el ensayo y el error como parte del proceso” (p.52).

Consecuentemente, se concibe que el ambiente para desarrollar un pensamiento innovador requiere construir una cultura de innovación caracterizada por diversos componentes que enriquecen las capacidades creativas, de innovación y aprendizaje, para resolver situaciones a través de un pensamiento divergente que fluya para: clarificar, idear, desarrollar e implementar soluciones. Y como lo resalta Kresta (2021), se manifiesten comportamientos que coadyuven a enfrentar la incertidumbre y caos generado en el entorno, tales como: 1) romper reglas y soñar; 2) abrir puertas y escuchar; 3) confiar y ser confiable; 4) experimentar y crear; 5) errar, fallar y persistir.

De esta manera, se establecen rasgos que permiten comprender las habilidades del pensamiento innovador, necesarias a desarrollar en quienes conducen las actividades para enfrentar el entorno. Por lo que Horth y Buchner (2014), han manifestado las siguientes destrezas por desarrollar:

Prestar atención. – esta habilidad consiste en la capacidad de percatarse que algo ha pasado por desapercibido. Esta práctica contribuye a ahondar en el análisis de una situación para percibir detalles, reflexionar y evaluar múltiples escenarios que consientan ir más allá de las primeras impresiones. Gatica et al. (2019), refieren que un líder necesita prestar atención a sus seguidores, ser más observador y comprender la situación para indagar soluciones novedosas que favorezcan un aprendizaje profundo y significativo.

Personalizar. – esta habilidad facilita el empleo de experiencias personales para obtener nuevos puntos de vista, porque al individualizar las nuevas prácticas, se otorga mayor importancia al aprendizaje (Donawa y Gámez, 2019). Se manifiesta con el aprovechamiento de los propios conocimientos, experiencias y emociones para comprender la situación de trabajo de manera personal y profunda, además de interactuar y percibir a los seguidores en su entorno, quienes trasladarán a nuevas perspectivas e ideas innovadoras.

Imaginar. – favorece a procesar información y darle sentido. Horth y Buchner (2014), destacan que para desarrollar esta capacidad se utilizan imágenes, historias, metáforas e impresiones, como herramientas para describir situaciones, construir ideas y lograr una comunicación eficiente. La imaginación es una herramienta útil para activar el pensamiento creativo. Así, la creatividad, se manifiesta en un proceso cognitivo y afectivo para identificar, planear y resolver problemas de forma relevante y divergente (Guilera, 2020), Por

lo que, se deduce que el liderazgo en innovación obliga a desarrollar una personalidad creativa que manifieste comportamientos: creadores, críticos, reflexivos e innovadores (Issa, 2017), que contribuyan a: satisfacer necesidades, aprovechar oportunidades y enfrentar retos.

Jugar. – significa formar conocimientos y experiencias mediante formas no habituales que pudieran manifestarse en juegos pero con resultados importantes. Esta habilidad se encamina a romper reglas, improvisar, explorar y experimentar para lograr resultados importantes. El pensamiento innovador sugiere romper con el estatus quo de las actividades y fomentar la creación de algo útil mediante el juego reflexivo y divertido sin perder de vista los compromisos formales (Karnups, 2016).

Indagar. – representa el planteamiento de preguntas que inciten a un proceso de averiguación y diálogo sostenido con otras personas para intercambiar puntos de vista y forjar un pensamiento crítico que genere grandes oportunidades colaborativas. Issa (2017) referencia a Hargreaves y Fink para destacar que esta habilidad anima la diversidad, crea cohesión e interconexión entre las personas. En ese sentido, la indagación colaborativa potencializa las capacidades de innovación mediante relaciones y esfuerzos que impulsan el desarrollo participativo (Groysberg et al., 2018).

Conciliar. – esta habilidad favorece la recapitulación, inclusión e integración de diversos puntos de vista para solucionar una situación mediante razonamientos

abductivos. Como la innovación considera un pensamiento inclusivo y abierto con disímiles perspectivas de solución (Issa, 2017), el líder necesita crear un ambiente que fomente la conciliación, confrontación asertiva y retroalimentación como fuentes de aprendizaje.

Horth y Buchner (2014), conciben que el personal de mando que ejerza un liderazgo en innovación, requiere desarrollar las seis habilidades del pensamiento innovador, además de tener conciencia en que su actuación deberá manifestar una forma diferente de dirigir, gestionar y trabajar; además de impulsar la construcción de la cultura de innovación caracterizada por promover ambientes creativos, de aprendizaje y adaptación al cambio para resolver situaciones, desarrollar nuevos productos y servicios e introducir más innovación en la organización.

Metodología

Diseño

El trabajo empírico se diseñó desde el enfoque cuantitativo de investigación. Se empleó una tipología básica de alcance correlacional de corte transversal. Por el criterio de obtención de datos, convenientemente se determinó realizar un estudio de caso para elegir a los sujetos de estudio.

Unidad caso de estudio

La investigación se realizó dentro de una institución educativa pública, específicamente, en la Subdirección de Estudios Profesionales “A” del Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco (TESCo) donde se vinculan tres

carreras: Licenciatura en Administración (LAM), Ingeniería en Gestión Empresarial (IGE) e Ingeniería Industrial (IND).

La evaluación de las habilidades del pensamiento innovador se destinó a los profesores asignados para dirigir clases en alguna de las carreras mencionadas durante el periodo escolar 20 – 21/2.

Los participantes se eligieron de manera no probabilística mediante un muestreo por conveniencia. A tal efecto, al personal docente, se le invitó contestar el instrumento de investigación en un periodo de dos semanas. Se consiguió la participación de 49 docentes lo que correspondió al 82% de la población.

Instrumento de investigación

Se diseñó un cuestionario como instrumento de recolección de datos integrado por 24 ítems con enunciados positivos que midieron las habilidades del pensamiento innovador según las aportaciones de Horth y Buchner (2014). A tal efecto, se empleó una escala ordinal de frecuencia de realización (5= Siempre, 4= casi siempre, 3= algunas veces, 2= casi nunca, 1= nunca).

El cuestionario se sometió a una prueba de confiabilidad y validez de constructo. A partir de los resultados obtenidos, se elaboró una base de datos con el software estadístico IBM SPSS, y se procedió a determinar la consistencia interna mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach (α).

El valor de α de todo el instrumento tuvo un resultado .864 y en un análisis más detallado por variables del instrumento, se

produjeron valores entre .723 y .882 lo que representaron un fuerte nivel de fiabilidad.

En la tabla 1 se exhiben los resultados del estudio de confiabilidad del instrumento diseñado.

Tabla 1
Nivel de consistencia del instrumento por variable y general

Variables	Nivel	de consistencia
Prestar atención	α =.862	α =.864
Personalizar	α =.723	
Imaginar	α =.816	
Jugar	α =.814	
Indagar	α =.833	
Conciliar	α =.882	

Fuente: Realización propia partiendo de los resultados obtenidos con el software SPSS.

La prueba de validez de constructo del instrumento se realizó mediante el método de componentes principales con rotación Varimax. Se esclareció la pertinencia de un análisis factorial con los datos obtenidos en su aplicación.

Se identificó que el determinante de la matriz de correlación fue igual a 1.87E-006. La prueba de esfericidad de Bartlett presentó una significancia (p = .000), lo que demostró correlación entre las variables. El índice Kaiser Meyer Olkin evidenció una bondad de ajuste aceptable con un coeficiente superior a .5 (KMO=.727), con estas pruebas iniciales, permitió la idoneidad de aplicación del análisis factorial.

Para efecto de este trabajo, solo se realizó la extracción de factores iniciales mediante

el análisis factorial, los resultados evidenciaron seis componentes principales que explicaron el 69.38% de la varianza total. Con esta exploración del análisis, contribuyó a demostrar validez en el instrumento diseñado.

Proceso de recolección y análisis de datos

El instrumento se aplicó de manera virtual mediante la herramienta de Microsoft Forms, los datos se analizaron con el software IBM SPSS. La evaluación se realizó por variable; primeramente, se determinó la frecuencia de aplicación; después se efectuó el cálculo estadístico descriptivo para conocer la media y desviación estándar de cada habilidad. Posteriormente, para examinar la relación entre ellas, se ejecutó el estudio correlacional mediante el estadístico Rho de Spearman porque en la prueba previa de bondad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov presentó algunos valores inferiores a .5 lo que intuyó que las variables no se ajustaban a la distribución normal. Con los resultados obtenidos, se hizo la contrastación teórica que permitió generar la discusión y conclusiones.

Resultados y discusión

Resultados demográficos

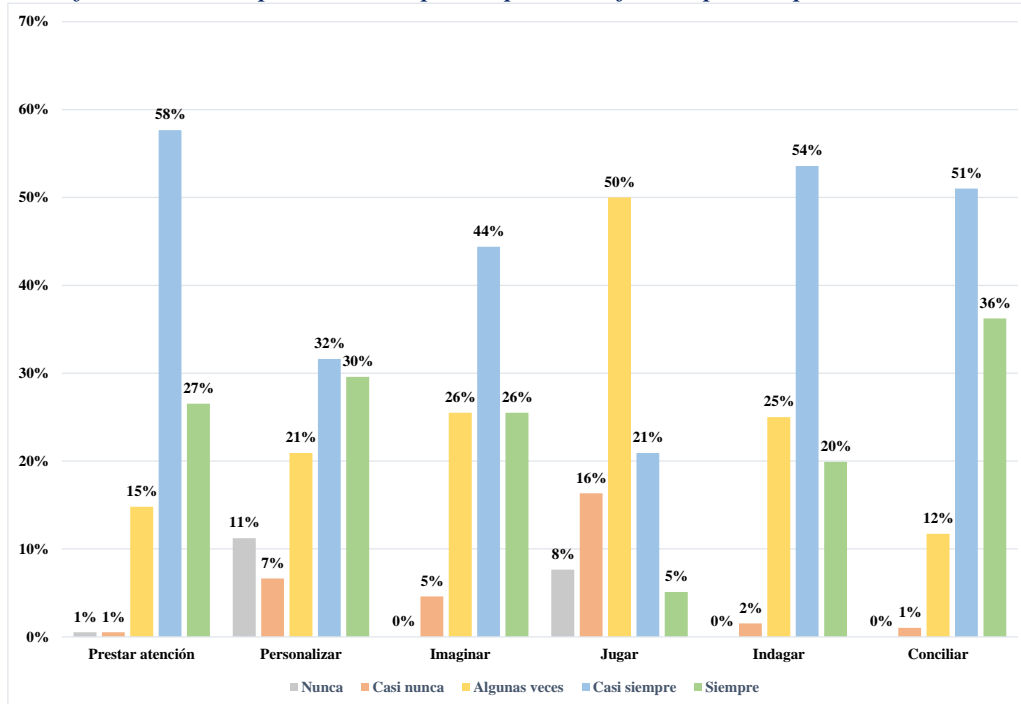
En cuanto a género, participaron 28 mujeres y 21 hombres. En promedio presentan una edad de 46 años con una desviación estándar de 9.96. Respecto al nivel de estudios, 33 docentes cuentan con maestría, 11 con licenciatura y cinco participantes con doctorado. Por otro lado, presentan un promedio de 14 años de antigüedad en la labor docente, con desviación estándar de 8.28.

Estudio de frecuencia

Los resultados mostraron un mayor dominio de opinión en el nivel de frecuencia “casi siempre”. Tal fue el caso en las variables *Prestar atención*, *Indagar* y *Conciliar*, mostraron mayor tendencia de aseveración en cada uno de los escenarios planteados para detectar la continuidad de realización de actividades características que componen estas habilidades. En lo que respecta a la variable *Imaginar*, aunque fue el nivel de mayor frecuencia, no fue mayoritario. Únicamente, en la variable *Jugar* la frecuencia de realización dominante fue el nivel “algunas veces”. La figura 1 expresa los detalles de porcentaje hacia donde se inclinaron las opiniones de los participantes.

Figura 1

Gráfica de frecuencias representadas por el porcentaje de opinión por cada variable



Fuente: Realización propia partiendo de los resultados obtenidos.

En ese sentido, permitió detectar que los participantes realizan actividades que les permiten conciliar ideas opuestas ante una situación, trata de resolver en conjunto con otras personas, situaciones presentadas mediante el uso de diversas alternativas y analizando sus causas y consecuencias (rasgos de la habilidad *Conciliar*).

Y por otro lado, otras de las variables con mayor frecuencia de aplicación en los docentes, fueron aquellas en las que evalúan diversos puntos de vista, examinan y son reflexivos al momento de enfrentar una situación y que percatan de sucesos que han pasado inadvertidamente (rasgos de la habilidad *Prestar atención*).

En términos definitivos, las actividades en las que manifiestan nula o poca aplicación de la habilidad *Jugar*, ocurre en situaciones en las que pudieran romper reglas de trabajo para hacer sus actividades, o que pudieran experimentar para solucionar circunstancias acaecidas en su entorno, además de improvisar y explorar nuevos conocimientos de manera no tradicional.

Con estos resultados que destacan, se revela que la actuación del personal docente en esta institución debe apegarse a reglas y procedimientos bien establecidos y estructurados como parte del sistema de trabajo burocrático con el que se distingue

a una entidad gubernamental y que limita la capacidad de innovación (Cremades y Cancelado, 2021).

Los efectos de atención y conciliación se hacen notorios en los procesos de trabajo que involucran el trabajo continuo por academias y proyectos de gestión y/o vinculación que deben realizar en sus actividades adicionales a la docencia. Por esas circunstancias, desarrollar un pensamiento inclusivo y abierto entre los participantes, les ha permitido crear ambientes que fomenten la confrontación y concordancia para aprender de sus

vivencias en la ejecución de sus actividades como lo plantea Issa (2017)

Estudio descriptivo

Las variables de análisis presentaron un comportamiento similar a lo expuesto anteriormente. Es decir, en promedio, las habilidades con mayor desarrollo de ejecución fueron: *Conciliar*, *Prestar atención*, *Indagar*. Mientras que la habilidad *Jugar* arrojó el menor valor promedio y una sobresaliente desviación estándar. La tabla 2 detalla los valores descriptivos obtenidos en los 49 participantes del estudio.

Tabla 2

Valores promedio de ejecución de las Habilidades del pensamiento innovador

Estadístico	Variables (Habilidades)					
	Prestar atención	Personalizar	Imaginar	Jugar	Indagar	Conciliar
Media	4.09	3.62	3.91	2.99	3.92	4.22
Desviación estándar	0.6882	1.2816	0.8300	0.9419	0.7114	0.6873
Varianza	0.474	1.643	0.689	0.887	0.506	0.472
Mínimo	1	1	2	1	2	2
Máximo	5	5	5	5	5	5
Rango	4	4	3	4	3	3

Fuente: Realización propia partiendo de los resultados obtenidos.

Los resultados evidenciaron rasgos en el nivel de desarrollo de las habilidades del pensamiento innovador. A continuación, se discuten:

Conciliar ($\bar{x}=4.22$, $s=0.6873$), sus valores significaron que casi siempre encaminan sus actividades académicas a la inclusión e integración de diferentes puntos de vista para vigorizar el entendimiento y desarrollo de aprendizaje, que son características que Naranjo y Calderón,

(2015), resaltan como elementos útiles en la cultura de innovación.

Prestar atención ($\bar{x}=4.09$, $s=0.6882$), sus valores permitieron reconocer las interrelaciones entre sus compañeros y colaboradores para impulsar la comprensión de situaciones, ver desde diferentes perspectivas de solución para generar un aprendizaje significativo. De esta forma, se evidencian los comentarios señalados por Velázquez y Hernández

(2019) sobre la capacidad de liderazgo que debe tener un docente para impulsar el aprendizaje en sus seguidores.

Por otro lado, se ubicaron tres habilidades en un menor nivel de frecuencia, lo que declaró que los participantes tienen algunas limitaciones para desarrollar su pensamiento innovador que pueden obstaculizar la consolidación de una cultura de innovación en sus grupos de trabajo (Horth y Buchner, 2014). Las siguientes habilidades conllevan a identificarse como áreas de mejora por los resultados derivados:

Indagar ($\bar{x}=3.92$, $s=.7114$), las opiniones se orientaron a aseverar que algunas veces estimulan el proceso del diálogo continuo para intercambiar puntos de vista para forjar un pensamiento crítico e interacción de colaboración. Groyberg et al. (2018), insisten en que las capacidades de innovación se vigorizan mediante las interacciones entre las personas donde el intercambio de ideas y opiniones perduran para la colaboración.

Imaginar ($\bar{x}=3.91$, $s=.8300$), los participantes afirmaron que algunas veces utilizan la imaginación como herramienta para comunicar y describir situaciones que estimulen en sus seguidores o compañeros a formar un comportamiento creativo. Se contrasta con la idea de que imaginar es un modo pertinente para impulsar el sentido crítico y reflexivo en el grupo (Issa, 2017), además de inspirar hacia la creatividad para enfrentar diferentes situaciones (Guilera, 2020).

Personalizar ($\bar{x}=3.62$, $s=1.2816$), con el mayor valor de dispersión en los

resultados, se manifestó que hay docentes que sí utilizan sus experiencias personales para conseguir nuevos puntos de vista y beneficiar el aprendizaje; y, hay quienes no relacionan sus conocimientos, vivencias y emociones propias, para encaminar situaciones hacia la concepción de nuevas ideas que beneficien las capacidades de innovación de los demás (Donawa y Gámez, 2019).

Por último, la habilidad *Jugar* obtuvo el menor valor promedio de frecuencia de realización ($\bar{x}=2.99$, $s=.9419$) que llevó a determinar que casi nunca los participantes generan conocimientos y experiencias mediante juegos reflexivos y divertidos con que se rompan las reglas y estatus quo de las actividades y presione a explorar y experimentar para lograr resultados formales y significativos (Karnups, 2016). En ese sentido Horth y Buchner (2014), precisan que, el líder requiere desarrollar las acciones que promuevan un ambiente distinguido por la práctica de esta habilidad y con ella, suscite la cultura de innovación en su grupo.

Estudio correlacional

Para el análisis de asociación se utilizó el estadístico Rho de Spearman (r_s). Se consideró que el valor de significancia ($\alpha=0.05$) fuera menor al valor de p ($p<\alpha$) para determinar relación estadísticamente significativa entre las habilidades del pensamiento innovador.

Se detectó que no todas las habilidades mostraron correlación significativa entre ellas, a continuación, en la tabla 3 se muestran los resultados.

Tabla 3

Análisis de correlación de Spearman entre las habilidades del pensamiento innovador

			Prestar atención	Conciliar	Indagar	Jugar	Imaginar	Personalizar
Rho de Spearman	Prestar atención	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 49					
	Conciliar	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.553** .000 49	1.000 49				
	Indagar	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.304* .034 49	.580** .000 49	1.000 49			
	Jugar	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.016 .912 49	-.031 .835 49	.019 .896 49	1.000 49		
	Imaginar	Coeficiente de correlación	.181	.520**	.468**	.186	1.000	

	Sig. (bilateral)	.213	.000	.001	.202		
	N	49	49	49	49	49	
Personalizar	Coefficiente de correlación	.207	.157	.287*	.253	.389**	1.000
	Sig. (bilateral)	.154	.281	.046	.079	.006	
	N	49	49	49	49	49	49

Fuente: Realización propia partiendo de los resultados obtenidos con el software SPSS. Donde: **. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral). *. La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

De acuerdo con los resultados del estadístico rs. Se detectó una correlación positiva considerable al nivel 0.01, entre las habilidades: *Prestar atención–Conciliar* (rs=.553, p=.000); *Conciliar–Indagar* (rs=.580, p=000); *Conciliar–Imaginar* (rs=.520, p=.000). Y una correlación positiva media al nivel 0.01, entre las habilidades: *Indagar–Imaginar* (rs=.468, p=.001); *Imaginar–Personalizar* (rs=.389, p=.006).

Por otro lado, se identificó una correlación positiva media al nivel 0.05 entre las habilidades: *Prestar atención–Indagar* (rs=.304, p=.034); *Indagar–Personalizar* (rs=.287, p=.046).

Con estos resultados se infirió que la única variable con la que no se tuvo alguna asociación significativa fue la habilidad *Jugar*. De esta forma, empíricamente no se ha comprobado lo que Horth y Buchner (2014) plantean respecto a que estas destrezas pudieran fortalecer el pensamiento innovador, mediante hábitos que rompan reglas y estatus quo para obtener resultados importantes mediante el juego reflexivo y divertido como lo plantea también Karnups (2016).

Mientras que, las habilidades con mayor significancia de asociación permitieron comprobar que el desarrollo conjunto de estas destrezas, podrán robustecer las capacidades del pensamiento innovador.

En ese sentido, la asociación entre *Prestar atención* y *Conciliar*, favorece considerar que entre más se practique el hábito de analizar los detalles de una situación para identificar incluso hasta lo que ha pasado por desapercibido, involucrando a los compañeros de trabajo o seguidores, se podrán incluir e integrar diversos puntos

de vista para solucionar situaciones mediante razonamientos abductivos. De esta forma, como lo comenta Issa (2017) favorecerá la creación de un ambiente de confrontación asertiva y conciliación que coadyuvará a un aprendizaje.

En ese tenor, se infiere también con la asociación entre las habilidades *Conciliar* e *Indagar*, las cuales permitirán robustecer el pensamiento innovador cuando la inclusión e integración de diversos puntos de vista que son conciliados, como lo exponen Groyberg et al. (2018), permitan mantener un diálogo sostenido entre los involucrados a fin de averiguar colaborativamente y desarrollar un pensamiento crítico y participativo para solucionar situaciones presentadas.

Aunado a lo anterior, se deduce con la correlación entre las habilidades *Conciliar* e *Imaginar*, que entre mayor sea la incidencia por integrar los diferentes puntos de vista de los seguidores o compañeros de trabajo, podrá enriquecer el pensamiento innovador si en el procesamiento de reflexión utilizan la imaginación como herramienta para detonar la creatividad para enfrentar retos o aprovechar oportunidades que favorezcan la solución divergente de situaciones como lo comenta Guilera (2020).

Si se consideran las relaciones medias de las otras habilidades para el pensamiento innovador que indican Horth y Buchner (2014), se podrá potencializar el desarrollo de esta capacidad innovativa por la siguiente inferencia:

Entre mayor se incite a *Indagar* colectivamente para intercambiar diferentes puntos de vista y se recurra en

esa participación de averiguación a *Imaginar*, se podrá procesar información y se activará el pensamiento creativo para resolver los problemas de manera diferente.

Y como lo explican Donawa y Gámez (2019), con la habilidad de *Personalizar*, podrán facilitar el proceso de imaginación al momento de apoyarse de las experiencias personales y conocimientos previos de los involucrados para comprender las situaciones por atender y poder referenciar sus vivencias para generar ideas creativas e innovadoras.

En ese sentido se deduce que cada una de las habilidades se relacionan y complementan para potencializar las capacidades del pensamiento innovador para enfrentar los desafíos y situaciones del entorno.

Conclusiones

Con este trabajo empírico, se contribuyó a identificar que las habilidades del pensamiento innovador en el contexto de una organización educativa requieren mayor atención.

Cuantitativamente se pudo evidenciar que las destrezas que componen el pensamiento innovador según la perspectiva de Horth y Buchner (2014), son elementos interdependientes en magnitudes diferentes. Sin embargo, se necesitan desarrollar conjuntamente para establecer un firme desarrollo de las capacidades de innovación para el funcionamiento efectivo de las actividades ante entornos actuales.

La base para desarrollar el pensamiento innovador se forja en la construcción de una cultura de innovación, donde se

favorezca un ambiente y estructura formal que facilite el intercambio de ideas, participación colaborativa y apertura para que los integrantes de una institución logren desarrollar hábitos y comportamientos con los que la experimentación, asunción de riesgos, flexibilidad, imaginación y adaptación a cambios, sean una constante para desarrollar capacidades creativas, de innovación y aprendizaje (Naranjo y Calderón, 2018). Y en esencia, se conduzcan con un pensamiento innovador que agilice el desempeño organizacional ante el entorno (Miranda, 2021).

En este trabajo, al evaluar este constructo, el desarrollo del pensamiento innovador en docentes que imparten clases a nivel licenciatura en la institución educativa participante, se manifestó en un nivel mediano porque sus expresiones de frecuencia de aplicación de las habilidades de este pensamiento oscilaron entre los rangos: algunas veces y casi siempre.

Por consiguiente, se dedujo que no todas las habilidades que comprenden el pensamiento innovador son contempladas para desarrollar sostenidamente esta capacidad de pensamiento para enfrentar el entorno actual.

Estadísticamente se comprobó que las habilidades *Prestar atención*, *Indagar* y *Conciliar*, presentaron mayor continuidad de aplicación de sus características en sus actividades. En menor nivel de ejecución se identificaron los rasgos de las habilidades *Imaginar* y *Personalizar*. Y finalmente, la de menor posibilidad de desarrollo se detectó la habilidad *Jugar*.

En el análisis de correlación entre estas variables, consolidó la perspectiva acerca

de las tres habilidades básicas para desarrollar el pensamiento innovador (*Prestar atención, Conciliar e Indagar*).

Estas tres permiten entrelazar sus destrezas para formar actitudes y comportamientos orientados a enfrentar desafíos o situaciones de manera participativa, integrando los detalles de los hechos e incluyendo ideas de todos los involucrados en un proceso de averiguación, reflexión y análisis crítico de los hechos.

De esta forma, se detectó que la innovación se realiza a través de la participación de todos los miembros del grupo, así como, la conciliación, indagación y atención a todas las alternativas de mejora.

Pero también, es conveniente que en el proceso se involucren el desarrollo de las otras habilidades del pensamiento innovador *Imaginar y Personalizar*, para compartir conocimientos y experiencias que permitan enriquecer el aprendizaje y potencializar la creatividad, la cual posibilita el desarrollo de innovación (Naranjo y Calderón, 2015).

La habilidad Jugar dista de ser ejecutada en los ambientes de trabajo de los profesores participantes, porque el contexto de trabajo limita la facilidad de tomar el juego como una herramienta para romper cotidianidades y buscar maneras no convencionales para cumplir con los procesos.

A esa situación, favorecería impulsar la creación de un ambiente que facilite desarrollar la capacidad creativa, flexibilidad y asunción de riesgos con el que podrían obtener mejores condiciones para desarrollar innovación en el contexto de las actividades educativas (Chávez y Martínez, 2021).

Con estos resultados, discusión y conclusiones, se abre la posibilidad de profundizar en el desarrollo de acciones que contribuya a fortalecer el pensamiento innovador, planteando en primera instancia, la consideración de enfocar los esfuerzos de gestión hacia una cultura de innovación que facilite el camino para el fortalecimiento de estas capacidades para enfrentar el entorno actual.

Referencias

- Achach, L.G. y Cisneros, E.J. (2020). Liderazgo docente: conceptos y factores que inhiben o apoyan su desarrollo. En A. Zapata, P.J. Canto y E.J. Cisneros (Eds.), *Memoria del Congreso de Docencia, Investigación e Innovación Educativa 2020* (pp.769-779). Universidad Autónoma de Yucatán.
- Alqershi, N. (2021). Strategic thinking, strategic planning, strategic innovation, and the performance of SMEs: The mediating role of human capital. *Management Science Letters*, 11(2021), 1003-1012.
- Cremades, Á. y Cancelado, H. (2021). La inteligencia como organización burocrática: disfunciones del modelo weberiano. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(34), 479-496. <https://doi.org/10.21830/19006586.701>
- Chávez, Z. y Martínez, H. (2021). Gestión del conocimiento, creatividad e innovación en la educación universitaria venezolana. *Negotium. Revista Científica Electrónica de Negocios*, 16(48), 5-17. <http://doi.org/10.5281/zenodo.4765294>
- Donawa, Z. A., y Gámez, W. G. (2019). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. *Universidad & Empresa*, 21(36), 8-35.
- Fleming, A., Jakku, E., Fielke, S., Taylor, B.M., Lacey, J., Terhorst, A., y Stitzlein, C. (2021). Foresighting Australian digital agricultural futures: Applying responsible innovation thinking to anticipate research and development impact under different scenarios. *Agricultural Systems*, 190(2021), 1-10.
- Gatica, L., Cruz, E., Luis, K., García, P., Vargas, R., Hernández, J., y Tepal, I. (2019). Liderazgo docente en las universidades públicas de México. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 6(5), 1-12.
- Groysberg, B., Lee, J., Price, J., y Cheng, Y. J. (2018). The leader's guide to corporate. *Harvard Business Review*, 1-15.
- Guilera, L. (2020). *Anatomía de la creatividad*. Marge Books.
- Horth, D., y Buchner, D. (2014). *Innovation Leadership. How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. Center for Creative Leadership.
- Issa, S. M. (2017). Habilidades de liderazgo para una cultura de innovación en la gerencia de las universidades del Distrito de Santa Marta. *Revista Academia & Virtualidad*, 10(1), 56-67.
- Karnups, V. P. (2016). Leadership and innovation: nature and trends. *Humanities and social sciences*, 24(2), 13-21.

- Kresta, S.M. (2021). Teaching innovation in an age of disruption. *The Canadian Journal of Chemical Engineering*, 99(10), 2138-2148.
- Miranda, J. (2021). Las capacidades dinámicas y la agilidad estratégica. *Revista Gestão, Inovação e Empreendedorismo*, 4(1), 1-20.
- Naranjo, J. C., y Calderón, G. (2015). Construyendo una cultura de innovación. Una propuesta de transformación cultural. *Revista Estudios Gerenciales*, 31(135), 223-236.
- Naranjo, J., y Calderón, G. (2018). Model of culture for innovation. En J. Vucinhardt (Ed.), *Organizational culture* (pp. 13-34).
<https://www.intechopen.com/books/organizational-culture/model-of-culture-for-innovation>
- Ochoa, F. y Aranibar V. (2020). *Principios de Modern Agile y su relación con el pensamiento innovador en estudiantes de la Carrera de Comunicación y Periodismo en una universidad privada de Lima, 2020-0* [tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio institucional UTP.
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4150>
- Torres, L. y Díaz, J. (2021). Habilidades gerenciales para el desarrollo del pensamiento estratégico en empresas mixtas del sector petrolero. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(1), 1-22.
- Velázquez, J., y Hernández, G. (2019). Influencia del Liderazgo docente en la motivación de universitarios. *International Journal of Educational Research and Innovation*, 13, 1-16.

Rotación de personal en Cinépolis Plaza Crystal Tuxpan, Veracruz

Staff turnover at Cinépolis Plaza Crystal Tuxpan, Veracruz

Oscar Eduardo Rivas Aguilar

ORCID: 0000-0002-6070-1875

Instituto Tecnológico Superior de Álamo Temapache, Tecnológico Nacional de México

Lila Margarita Bada-Carbajal

ORCID: 0000-0001-7757-5601

Instituto Tecnológico Superior de Álamo Temapache, Tecnológico Nacional de México

Autor de correspondencia: lila.bc@alamo.tecnm.mx

Yessica Erendi Rocafuerte Vicencio

ORCID: 0000-0003-1617-8762

Instituto Tecnológico Superior de Álamo Temapache, Tecnológico Nacional de México

Resumen

Objetivo. Analizar la rotación de personal en Cinépolis Plaza Crystal Tuxpan Veracruz, a través del modelo de Miller, Katerberg y Hullin (1979), para identificar las causas que derivan en rotación.

Material y método. Esta investigación es de tipo diagnóstica, con un diseño transversal y el método es deductivo. Los sujetos de investigación son los empleados operativos y administrativos de Cinépolis Plaza Crystal Tuxpan Veracruz, a los cuales se les realizó una entrevista estructurada efectuada a los 70 empleados con base en las variables configuradoras del modelo simplificado en el que se basa esta investigación.

Resultados. Se encontró una proporción baja de probabilidad de encontrar una alternativa de trabajo; las actitudes de insatisfacción y los pensamientos de abandono de trabajo son moderados- bajos y la rotación de personal es leve casi insignificante.

Conclusión y/o discusión. La mayoría de los empleados son estudiantes; la empresa otorga becas de estudio a los empleados que obtengan un buen desempeño en su labor, se les da la posibilidad de percibir un mejor salario si trabajan en temporada alta y en horario de mayor demanda de clientes, existe reconocimiento y prestaciones que la empresa otorga y es una de las pocas empresas de la región que brinda trabajo a estudiantes en apoyo a concluir sus estudios de licenciatura.

Palabras clave: Rotación de Personal, Cinépolis, Tuxpan Veracruz, México.

Abstract

Objective. Analyze staff turnover at Cinépolis Plaza Crystal Tuxpan Veracruz, through the model of Miller, Katerberg and Hullin (1979), to identify the causes that lead to turnover.

Material and method. This research is diagnostic, with a cross-sectional design and the method is deductive. The research subjects are the operational and administrative employees of Cinépolis Plaza Crystal Tuxpan Veracruz, to whom a structured interview was conducted with the 70 employees based on the configuration variables of the simplified model on which this research is based.

Results. A low probability proportion of finding a work alternative was found; the attitudes of dissatisfaction and the thoughts of leaving the job are moderate-low and the staff turnover is slight almost negligible.

Conclusion and / or discussion. Most of the employees are students; The company grants study scholarships to employees who perform well in their work, they are given the possibility of receiving a better salary if they work in high season and during hours of greater customer demand, there is recognition and benefits that the company grants and it is one of the few companies in the region that provides work to students in support of completing their undergraduate studies.

Keywords: Staff Turnover, Cinépolis, Tuxpan Veracruz, Mexico.

Introducción

La política mundial, las tendencias sociales, las crisis económicas, la naturaleza de la fuerza de trabajo y la tecnología son fuerzas impulsoras que han provocado que las empresas se enfrenten a distintos retos (Robbins, 2014), uno de estos problemas es la movilidad de los empleados mejor conocida como rotación de personal. La cual trae consigo efectos negativos considerables, como costos de reclutamiento y capacitación (Cabrera, Ledezma, & Rivera, 2011) además a los trabajadores cambiar de lugar de trabajo continuamente les recorta la posibilidad de crecer tanto profesional como personalmente (Robbins, 1998). Es decir, la rotación de personal se convierte en un factor de perturbación por sus innumerables y complejos aspectos negativos cuando se acelera (López, 2011), asimismo, a mediano y a largo plazo, la rotación causa grandes perjuicios a la organización, al mercado y a la economía como totalidad (Werther & Davis, 2008).

La industria del cine mundial tiene una estructura donde existen pocos competidores relevantes, en la que un pequeño grupo de grandes empresas

lideran la producción y distribución de películas (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2005).

México es un mercado grande y en expansión para la exhibición de películas. En 2009 se ubicó en el quinto lugar mundial en términos de asistencia al cine, con 180 millones de boletos vendidos, sólo por debajo de India, Estados Unidos, China y Francia. En América Latina ocupa el primer lugar, por encima de Brasil (Cámara Nacional de la Industria Cinematográfica, 2010). México también participa en la cadena global de la industria cinematográfica mediante salas de exhibición en diversos países latinoamericanos (Instituto Mexicano de Cinematografía, 2009). El éxito y gran expansión que han tenido las cadenas mexicanas en el mercado nacional ha servido de plataforma para su internacionalización. Cinépolis es la exhibidora cinematográfica más grande en México y de América Latina y la cuarta a nivel mundial. (Cinépolis, 2018).

La rotación de personal es una de las principales debilidades que tiene las empresas de distribución cinematográfica (Chávez, 2010). El tener una alta rotación

de personal es un problema que contribuyo a un posible estancamiento de las compañías, afecta e impacta en los resultados operativos y estratégicos (Aguilar, 2015).

En general, para todas las industrias las contrataciones y abandonos constantes representan una problemática importante para las empresas y su desempeño. (Carrillo & Santibáñez, 2001). El fenómeno de la rotación de personal frena el desarrollo y eficiencia de las organizaciones, ya que, además de incurrir en gastos adicionales, como gastos de reclutamiento, de selección, de contratación, de inducción, de capacitación y de retiro, la productividad de las empresas se ve afectadas de manera significativa. (López & Hernández, 2010).

Con base en lo anterior, esta investigación tiene por objetivo analizar la rotación de personal en Cinépolis Plaza Crystal Tuxpan Veracruz, a través del modelo de (Miller, Katerberg, & Hulin, 1979) para identificar las causas que derivan en rotación. El análisis estuvo basado en las cuatro variables configuradoras del modelo simplificado, realizado a los empleados de la empresa mediante entrevistas, se determinó el porcentaje de

rotación a través del portal interno de Cinépolis, que mide la rotación del personal a través de un software propio. Todo esto nos llevó a encontrar las causas de la rotación de personal en la empresa y así poder realizar un análisis para disminuir la misma.

Marco teórico

Origen de la rotación de personal

La rotación de personal en general ha sido un aspecto de gran interés para los estudiosos que han intentado analizar este problema bajo diversas perspectivas como Lucker y Alvarez (1985), Lucker (1987), Rodriguez (1988), English, Williams, y Ibereche, (1989) y Williams (1989). El término de rotación de personal se utiliza regularmente para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente (Flores, Abreu, & Badii, 2008).

Arriola (1993), afirma que hasta la mitad de los años setenta, la mayor parte de las investigaciones eran bivariadas, con énfasis en la relación entre la satisfacción del empleo y la rotación. Asimismo, Porter y Steers, (1973), incluyen una revisión de investigaciones previas y la clasificación de factores relacionados con la rotación de

personal. Porter, (1973) menciona los factores organizacionales, del ambiente, del empleo y personales como los principales causantes de la rotación de personal. Por otra parte, English, Williams y Ibereche (1989), encuentran una fuerte relación entre las variables de personalidad y la permanencia en el empleo y señalan que los trabajadores mexicanos perciben las variables personales y del lugar de trabajo en forma muy diferente de cómo son percibidas por sus contrapartes americanos. Rodríguez (1988), señala también que la rotación no afecta la productividad de las empresas por la vasta mano de obra que busca empleo. Carrillo y Santibáñez (2001), enfatizan la necesidad de que en el contexto del sector maquilador la rotación sea administrada, debido a la multiplicidad de factores que contribuyen a la decisión individual de dejar el empleo y a la magnitud del problema (García, 2006). Para ello, el problema de rotación de personal es prácticamente imposible de solucionar sin que afecte la localización de las plantas y rebasa incluso las posibilidades de las políticas gerenciales. Por su consiguiente, Augier (2000), mencionan que desde los escritos de March y Simon (1993), los investigadores se han enfocado en ver

cómo la disponibilidad de empleos y la insatisfacción laboral interactúan para dar como resultado el comportamiento de la rotación. Augier (2000), menciona que bajo ciertas circunstancias la disponibilidad de varias alternativas de empleo estimula la insatisfacción laboral del trabajador en su empleo actual al crear expectativas que no se cumplen en éste.

Definición de rotación de personal

Dessler (2011), define la rotación de puestos como una “Técnica de entrenamiento gerencial que contempla el mover para entrenamiento al personal de departamento en departamento para ampliar su experiencia y para identificar puntos fuertes y débiles de la persona”.

Según Paredes (2011), consiste en la renovación constante de personas en una empresa debido a las bajas (retiros) y altas (ingresos) que haya durante un período específico de tiempo. Si el índice de rotación es muy bajo esto quiere decir que existe un estancamiento y envejecimiento del personal (Chiavenato, 2000); si el índice de rotación es muy alto esto significa que hay muchas personas retirándose de la organización, lo cual

puede perjudicar a la misma (Barrios, 2012).

Asimismo, este término según Chiavenato (2000), se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que la fluctuación entre una organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización u el de las que salen de ella. La rotación de personal se expresa mediante la relación porcentual entre las admisiones (Flores, Abreu, & Badii, 2008) los retiros y el promedio de los trabajadores que pertenecen a la organización en cierto periodo (Portales, Araiza, & Velarde, 2016).

Para Herbert y Arthur (1993), la rotación de personal se refiere a “La cantidad de movimientos de empleados que entran y salen de una organización, ordinariamente expresado en términos de proporción de rotación”; dicha proporción para un departamento o una compañía se convierte en un indicativo de la eficiencia (Aguilar, 2019) con que se están desempeñando las diferentes funciones de personal por parte del personal gerencial, así como de parte de la gerencia de personal.

Yoder (1976), presenta otro enfoque de la rotación de personal al que define como “Los cambios de tiempo en tiempo, de la composición de la fuerza de trabajo que resulta de la contratación, salida y reemplazo de los empleados”. Con base en lo anterior, podemos señalar que la rotación de personal dentro de una organización se refiere a las entradas y salidas de personal (Dale, 1983) el cual en ocasiones puede ser benéfico de acuerdo con la planeación de la administración de los recursos humanos que la empresa tenga (Flores, 2016).

Tipos de rotación de personal

Para Chiavenato (2007), existen dos tipos de rotación de personal, la rotación interna y la rotación externa. Dentro de la rotación interna existen varios tipos de rotación como son, la rotación de *transferencia* que es el cambio a otro puesto, pero sin mayor sueldo ni mayor jerarquía (Robbins, 2005). Los *ascensos*, cambio de puesto de un trabajador donde supone un puesto y salario de mayor importancia. *Promociones*, se entiende por un incremento de categoría, es decir, un incremento de sueldo, pero sin cambiar de puesto (Chiavenato, 2007). Los

descensos, cuando se pasa de un puesto de mayor importancia y salario a otro que supone características inferiores (Chiavenato, 2011). La rotación *externa* se refiere a la entrada y salida de personas de la organización como: la muerte del empleado, jubilación, incapacidad permanente, despido, mala selección, etc.

Gómez (2008), nos menciona los siguientes tipos de rotación de personal: *baja inevitable*, que se refiere a la baja laboral por jubilación; *baja necesaria*, es cuando un empleado por haber cometido un acto ilícito, puede ser fraude, robo, etc. (Herrera, 2008); *baja por cuestiones personales*, representa cuando el empleado decide ya no trabajar, ya sea por embarazo, cambio de residencia, sueldo o por algún motivo personal; *baja por cuestiones laborales*, que es cuando el trabajador no está cumpliendo con el perfil y competencias que se requieren en el puesto asignado (Herrera, 2008).

Taylor (1999), menciona que existen tres tipos de desvinculación en las organizaciones: 1) *Rotación laboral voluntaria*, cuando un empleado decide, por motivos personales o profesionales, finalizar la relación con la empresa (Herrera & Ruiz, 2020) 2) *Rotación*

laboral voluntaria inevitable, la cual se relaciona con las decisiones vitales del empleado que van más allá del control del empresario. En este sentido las rupturas laborales voluntarias se pueden evitar, y muchas se deben a errores en la contratación o a un mal ajuste entre el empleado y el puesto de trabajo (Herrera & Ruiz, 2020). 3) *Rotación laboral involuntaria*, se produce cuando la dirección decide acabar una relación laboral con un empleado por necesidad económica o un mal funcionamiento entre el empleado y la organización (Gómez, Balkin, & Cardy, 2008). Las rupturas laborales involuntarias suponen el resultado de decisiones muy difíciles, que tienen un profundo impacto sobre toda la organización y, sobre todo, sobre el empleado que pierde su puesto de trabajo (Delgado, *et al*; 2006).

Modelos de análisis de rotación de personal

A continuación, se describen, algunos de los modelos de rotación de personal.

Modelo de Mobley, (1977)

El modelo de Mobley (1977), tiene influencia de las investigaciones de March y Simon (1958) y Price (1977). La cuál busca encontrar la explicación de cómo el trabajador percibe y evalúa a la satisfacción al igual que al medio ambiente laboral y como los aspectos individuales afectan a dicha percepción. Mobley (1977), define la rotación de personal como “El retiro voluntario e involuntario de una persona de una organización de la cual recibe un salario”. Dentro de la definición no se consideran los movimientos internos o transferencias de una organización y del empleado, y el retiro involuntario lo emprende la organización (March & Simon, 1993). Las consecuencias negativas de la rotación de personal, al amparo de este modelo son: los costos, perturbación en el desempeño, perturbación en los aspectos sociales y de comunicación, baja moral e indiferencia en las estrategias de control (Hernández, Hernández, & Mendieta, 2013). Y las consecuencias positivas son: desplazamiento de trabajadores con bajo desempeño, innovación, flexibilidad y adaptabilidad y reducción de conflictos en

el ambiente laboral. Sostiene que los costos del cambio pueden ser altos o bajos.

Este modelo establece que la relación entre la satisfacción en el trabajo y la rotación es significativa y consistente, y propone un modelo con varias etapas que explica como los empleados transitan de la insatisfacción a la renuncia, y donde los individuos pueden separarse sin renunciar como una alternativa a la renuncia (Mobley, 1977).

Modelo de Price (1977)

March (1958), establece que las variables del salario y las relaciones laborales para incluirlas como parte de sus elementos generadores de la satisfacción a la que define como el “Grado de actitud positiva que tiene el trabajador hacia la organización”. Las variables de acuerdo con el modelo de Price (1977), que conciben a la satisfacción son: el salario, la integración, la comunicación informal, la comunicación formal y la centralización. Con base en lo anterior las variables son determinantes de la satisfacción y de la decisión del trabajador de permanecer o retirarse de la organización (Atalaya, 1999). El modelo

asume que la satisfacción es evaluada por los empleados conforme a sus percepciones hacia la organización y que los individuos tienen conocimiento de las alternativas que ofrece el medio ambiente y no son restringidos a obtenerlas (Hom y Griffeth, 1995). A este modelo se le realizaron cinco pruebas científicas por Bluedorn, (1980), y en todas las pruebas no se encontró una interacción entre la satisfacción y las oportunidades se concluyó que las oportunidades actúan como pronosticador de la satisfacción y no como una variable de intervención entre la satisfacción y la rotación de personal (Bluedorn, 1980).

Modelo simplificado de Miller, Keterberg y Hullin (1979)

Es un modelo simplificado basado en el modelo de Mobley, Honer y Hollingsworth (1978), donde únicamente contempla la secuencia causal de la rotación. Miller, Keterberg y Hullin (1979), consideraron que las variables configuradoras del modelo en el que se basado se podrían clasificar en cuatro grupos Rodríguez (2004): *movilidad de carrera*, es la probabilidad de encontrar una alternativa de trabajo; *insatisfacción*,

son las actitudes de trabajo relacionadas con la insatisfacción; *cogniciones de abandono*, contempla los pensamientos de abandonar la empresa; y *rotación*, que es el comportamiento real de abandono ó rotación (Honorio, 2018).

Modelo de inversión de Farrell y Rusbult (1981)

Farrell y Rusbult (1981), derivaron su modelo de cambios sociales de Homans (1961) y de la teoría de Thibaut y Kelley; (1959); Kelley y Thibaut, (1978) e intentaron explicar el compromiso organizacional, entendiendo por ello “El estado de obligación del individuo hacia el resultado de su comportamiento” y este compromiso fue relacionado a la probabilidad de que un empleado deje su trabajo o influya en él sentir sentimientos de unión (Farrell & Rusbult, 1981) y afecto hacia la organización (Kelley & Thibaut, 1978). Por lo tanto, el grado de compromiso puede reflejar la intención de permanecer o abandonar a una organización. Asimismo, la combinación de recompensas, el valor de los costos, el valor de las alternativas y el tamaño de la inversión predicen fuertemente el compromiso del trabajo y éste, a su vez

predice la rotación de personal (Arpi, 2015).

Modelo económico del trabajo de Hulin, Roznowski y Hachiya (1985)

Estos autores concluyeron que la valoración de la percepción de la perspectiva del mercado laboral ha precedido pobremente la rotación de personal, mientras que las estadísticas del mercado laboral tales como el índice de desempleo, pronostican con mejor consistencia la rotación de personal (Mayorga, 2017). Consideraron que las alternativas de trabajo pueden directamente afectar la satisfacción laboral a diferencia del argumento de que la satisfacción laboral es la que influye en la búsqueda de alternativas laborales (Atalaya, 1999). También sostuvieron en su modelo que las oportunidades laborales pueden directamente inducir en la rotación de personal, debido a que los empleados dejan un trabajo cuando están seguros de una alternativa laboral y no por conjetura de que existe una probabilidad de trabajo (Borjas, 2016). Toman en cuenta tres argumentos: las diferencias económicas producen diferentes fuerzas laborales; las oportunidades laborales directamente

influyen en la satisfacción laboral y estas afectan a la rotación de personal. En suma, este modelo ofrece una perspectiva de reexaminación del papel de las alternativas laborales en el proceso de retiro, resolviendo una vieja controversia en el estudio de la rotación de personal (Hulin, Roznowski, & Hachiya, 1985).

Modelo de la motivación dinámica de Fischman (1988)

Este modelo consiste en considerar que toda persona está motivada para realizar alguna acción y que la motivación puede variar en fuerza dependiendo de qué tan atractivo sean los resultados a obtener (Soriano, 2001). Su punto más importante es la comprensión de las necesidades de los empleados para reducir la rotación de personal, por lo que utiliza la teoría de las necesidades Maslow (1954) y la teoría económica (Marshall, 1889), para entender el fenómeno de la rotación de personal. Las necesidades secundarias son las que complican los esfuerzos motivacionales de los administradores para manejar la rotación de personal, además de considerar las necesidades primarias (Fischman, 1988), como básicas para la retención de los trabajadores

eficientes y el concepto de costo de oportunidad, como los costos de utilizar recursos de capital humano capacitados y experimentados para que rindan en un desempeño adecuado, que beneficie tanto a la organización como a la persona (William & D., 2008). Utilizar personal no adecuado en la organización representa un costo de eficiencia y eficacia (Montoya & Boyero, 2016) en la persona un costo de oportunidad al no haber ingresado en una organización conforme a sus conocimientos y aptitudes al no haber tomado en cuenta lo anterior genera para la organización gastos innecesarios en la contratación de nuevo personal y en la persona desmotivación y abandono de su trabajo (Del Prado, 1998).

Con base en lo anterior en esta investigación se utiliza el modelo simplificado Miller, Keterberg y Hullin (1979), debido a que está enfocado en únicamente las causas que derivan en rotación.

Marco de referencia

Entre 1905 y 1910 los grandes productores de entonces (Loew, Zukor, Fox, entre otros) construyeron las primeras salas de

cine, que se transformaron paulatinamente en grandes y lujosos espacios de hasta 3,000 butacas, lo que hizo que surgieran los circuitos de salas de exhibición de cine, que por muchos años fue el último eslabón de la cadena de valor de la industria (Izquierdo, 2007).

México es un mercado grande y en expansión para la exhibición de películas. En 2009 se ubicó en el quinto lugar mundial en términos de asistencia al cine, con 180 millones de boletos vendidos sólo por debajo de India, Estados Unidos, China y Francia. En América Latina ocupa el primero lugar, por encima de Brasil (113 millones de boletos vendidos) (Camara Nacional de la Industria Cinematográfica, 2010).

México también participa en la cadena global de la industria cinematográfica mediante salas de exhibición en diversos países latinoamericanos. El éxito y gran expansión que han tenido las cadenas mexicanas en el mercado nacional ha servido de plataforma para su internacionalización (Martínez, *et al*, 2010). Cinépolis es la exhibidora cinematográfica más grande de México y de América Latina y la cuarta a nivel mundial (Cinépolis, 2018). Tiene

presencia en 67 ciudades de la República Mexicana, y en Guatemala, El Salvador, Costa Rica, Panamá, Colombia e India, además de que se iniciarán operaciones en Perú y Brasil (Cinépolis, 2018).

Cinépolis Plaza Crystal Tuxpan, fue inaugurado en noviembre de 2008 en conjunto con Plaza Crystal en Tuxpan, Veracruz, cuenta con un total de 70 empleados divididos en 61 empleados operativos y 9 administrativos. (Admin, 2008).

Los diferentes tipos de puesto o áreas que encuentran en el conjunto Cinépolis son: el gerente, el subgerente administrativo, el subgerente de dulcería, el supervisor administrativo, el supervisor de recursos humanos, el supervisor de proyección y sonido, el encargado de mantenimiento, el responsable de almacén, el auxiliar de almacén y los empleados operativos (Cinépolis, 2018).

López (2011), menciona que la mayoría de las empresas que se preocupan por los empleados para efecto de que estén satisfechos dentro de la organización, saben que tendrán colaboradores más productivos, lo que implicará que se adhieran a los objetivos de las organizaciones. Para Cinépolis es vital

importancia conocer la opinión que tienen los colaboradores del ambiente laboral que se vive día a día, sus inquietudes (Ibarra, Casas, & Partida, 2007) y expectativas, así como los beneficios que obtienen al laborar dentro del mismo y con esto conocer el motivo por el cual deciden en determinando momento terminar la relación laboral. El capital humano trabaja en la empresa para facilitar o dificultar los pasos que conducirán a la productividad de estos Maish (2004), y por ende de la organización (Ibarra, Casas, & Partida, 2007).

Metodología

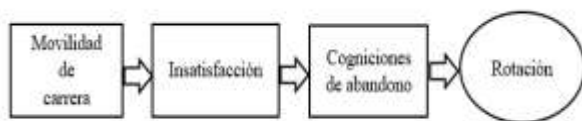
Esta investigación es de tipo diagnóstica, pues identifica las causas de la rotación de personal en Cinépolis Plaza Crystal Tuxpan.

Tiene un diseño transversal pues se llevó a cabo en el mes de octubre del 2018, el método es deductivo.

Los sujetos de investigación son los 70 empleados que cuenta la empresa de los cuales 61 son operativos y 9 administrativos.

La técnica de recolección de datos utilizada fue entrevista estructurada realizada a los empleados de la empresa, la cual estuvo basada en las cuatro variables configuradoras del modelo simplificado de Miller, Keterberg y Hullin (1979) (figura 1), realizadas a los empleados de la empresa.

Figura 1. Variables configuradoras del modelo simplificado



Fuente: Miller, Keterberg y Hullin (1979)

Resultados

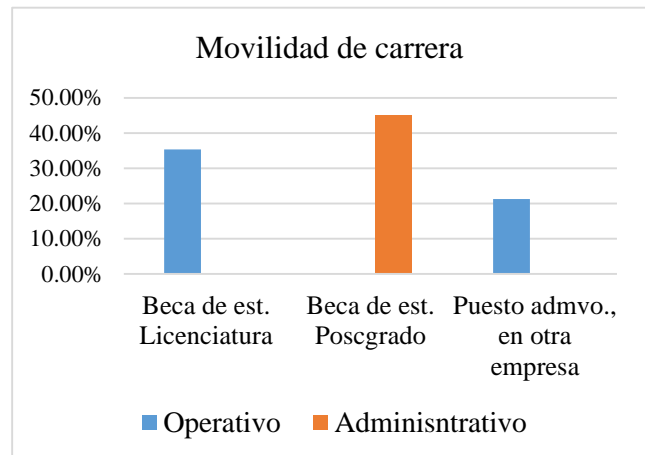
Los resultados obtenidos del análisis de la rotación de personal de Cinépolis Plaza Crystal Tuxpan, para identificar las causas son los siguientes:

Movilidad de carrera

Se establecieron tres alternativas de posibilidades de encontrar un nuevo trabajo, las cuáles son enfocadas a los tipos de personal de la empresa, pues Cinépolis brinda oportunidades de trabajo a estudiantes y gente joven entusiasta, el

resultado de éstas alternativas fueron (figura, 2): *obtención de beca económica de estudios de licenciatura*, el cual fue de 35.37% del personal operativo (35 de 61) 0% y del administrativo; *obtención de beca económica de estudios de posgrado*, que resultó del 0% operativo y 45% administrativo (4 de 9); *obtención de un puesto administrativo en otra empresa*, fue de 21.31% operativo (13 de 61) 0% administrativo.

Figura 2. Variable movilidad de carrera del modelo simplificado



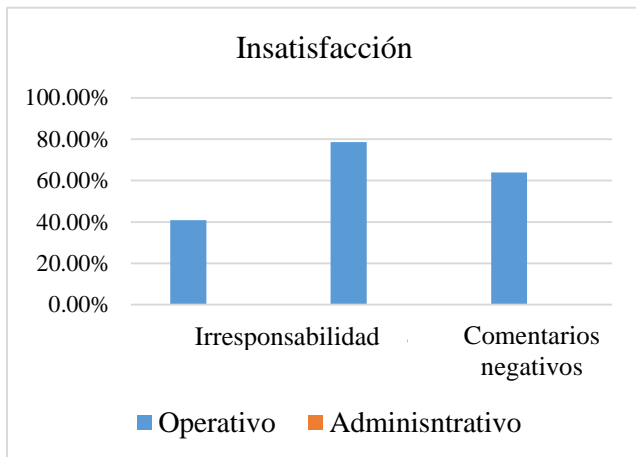
Fuente: elaboración propia con base en la información obtenida

Insatisfacción

Las actitudes de trabajo vinculadas con la insatisfacción se establecieron mediante tres comportamientos de lo cual se obtuvo lo siguiente (figura 3): *irresponsabilidad*,

25 empleados operativos (40.9%) caen en estas conductas; *quejas por las condiciones laborales*, 48 operativos (78.6%) tienen estas actitudes; *comentarios negativos hacia el salario percibido*, 39 empleados operativos (63.9%) hacen estas observaciones; con respecto a los empleados administrativos ninguno de ellos tienen actitudes de insatisfacción en Cinépolis Plaza Crystal Tuxpan.

Figura 3. Variable insatisfacción del modelo simplificado



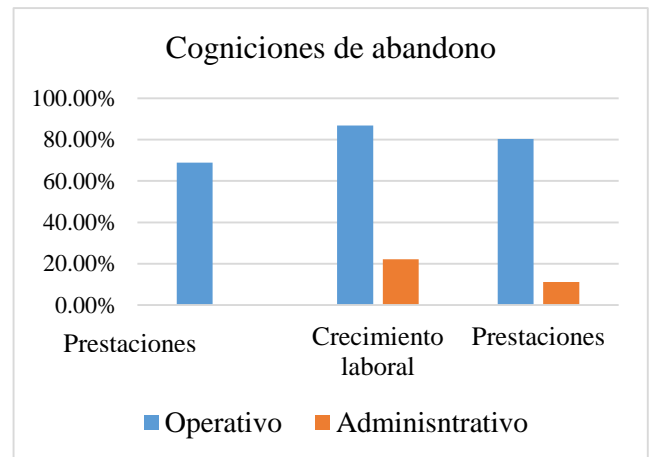
Fuente: elaboración propia con base en la información obtenida

Cogniciones de abandono

Los pensamientos de abandonar la empresa se establecieron en tres vertientes (figura 4): *cogniciones de falta de reconocimiento*, el 68.8% (42) de los

empleados operativos y el 0% de los administrativos piensan que no son valorados; *cogniciones de no tener posibilidades de crecimiento laboral*, el 86.8% (53) de los operativos y el 22.2% (2) de los administrativos piensan que no van a tener un crecimiento laboral dentro de la empresa; *cogniciones de pocas prestaciones*, el 80.32% (49) de los operativos y el 11.1% (1) de los administrativos piensan que tienen prestaciones insuficientes.

Figura 4. Variable cogniciones de abandono del modelo simplificado



Fuente: elaboración propia con base en la información obtenida

Rotación

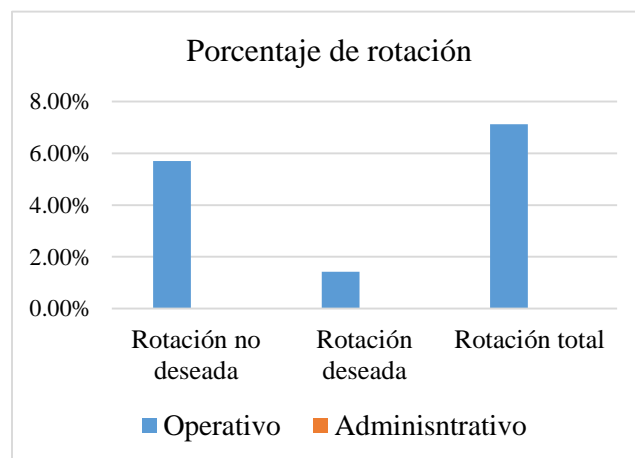
Se determinó el porcentaje de rotación a través del portal interno de Cinepolis que mide la rotación de personal por medio de un software propio (tabla 1), en donde: el *head count* que es el total de personal con el que cuenta la empresa fue de 61 empleados en el área operativa y 9 en el área administrativa; las *bajas no deseadas* que son aquellas que se dan por motivos ajenos a la empresa, fueron de 4 en el operativo y 0 en el administrativo, la *rotación no deseada*, que es el porcentaje de la rotación no deseada fue de 5.71% en el operativo y 0% en el administrativo; las *bajas deseadas* son aquellas que se dan por deshonestidad o por causas que afectan a la empresa, fueron de 1 en el operativo y 0 en el administrativo; la *rotación deseada*, es el porcentaje de la rotación deseada fue de 1.42% en el operativo y 0% en el administrativo; las *bajas totales*, son el número total de bajas deseadas y no deseadas fueron de 5 en el operativo y 0 en el administrativo; la *rotación total*, que es porcentaje de rotación en fue de 7.13% en el operativo y 0% en el administrativo (figura 5).

Tabla 1. Determinación del porcentaje de rotación de personal

	Operativo	Administrativo	Total
Head count	61	9	70
Bajas no deseadas	4	0	4
Rotación no deseada	5.71%	0%	5.71%
Bajas deseadas	1	0	1
Rotación deseada	1.42%	0%	1.42%
Bajas totales	5	0	5
Rotación total	7.13%	0%	7.13%

Fuente: elaboración propia con base en la recolección de datos.

Figura 5. Porcentaje de rotación de personal



Fuente: elaboración propia con base en la determinación del porcentaje de rotación.

Discusión

Las casusas de rotación de personal en Cinépolis Plaza Crystal Tuxpan con base en los resultados anteriores podemos observar que:

De acuerdo a la *movilidad de carrera* más de la mitad de los empleados operativos si en dado caso obtuvieran una beca económica para estudiar su licenciatura abandonarían su puesto, pues la mayoría de éstos empleados trabajan para pagar sus estudios de ese nivel, por otro lado los trabajadores del área administrativa ninguno de ellos dejaría su trabajo pues cuentan con un nivel de licenciatura para ejercer su puesto; en lo que se refiere a que si abandonarían su trabajo en el caso de que obtuvieran una beca económica de nivel posgrado, sólo la mitad de los empleados administrativos dejarían su trabajo pues son empleados jóvenes y tienen el afán de superación profesional en el caso de los operativos ninguno dejaría su trabajo la mayoría de ellos sólo cuenta con nivel bachillerato ya que es un requisito de contratación para el área operativa; en lo que respecta a que si obtuvieran un puesto administrativo en otra empresa dejarían la empresa, sólo la tercera parte del personal operativo y

ninguno del administrativo abandonarían su puesto, esto es debido a existen sólo 9 puestos administrativos y ya están ocupados. Con base en lo anterior en esta variable configuradora del modelo, existe una baja proporción de abandono de trabajo de acuerdo con las alternativas planteadas.

Las actitudes de *Insatisfacción* en el puesto de trabajo sólo se presentaron en el de área operativa con altos porcentajes irresponsabilidad, quejas por las condiciones laborales y comentarios negativos al salario percibido; esto es debido a que incurren en constantes faltas o ausentismos lo cual genera que les aplique un plan de recuperación, los horarios de trabajo son complicados pues Cinépolis presta servicio de entretenimiento y abierto al público, el trabajo es de lunes a domingo, en vacaciones, puentes y días festivos etc., no se tiene un turno fijo y los horarios se adaptan a la demanda de los clientes por temporada o cartelera, el salario del personal operativo no es fijo se determina por costo y hora, por lo que no tienen un salario base pues este depende de la temporada y horario de mayor o menor demanda. En este sentido esta variable

configuradora del modelo se presenta con una proporción moderada-sustancial de abandono de trabajo de acuerdo con las actitudes de insatisfacción mostradas.

En lo que respecta a las *Cogniciones de abandono*, los pensamientos de falta de reconocimiento, no tener posibilidad de crecimiento laboral y pocas prestaciones, son causados por las siguientes reflexiones: si bien en Cinépolis se reconoce el desempeño laboral, los empleados piensan que existe cierto favoritismo por determinados empleados a quienes se les otorga reconocimiento; tienen casi nula posibilidad de ascenso a niveles superiores de mando y responsabilidad debido a que se sólo pueden aspirar a encargado de departamento pues tienen muy pocas posiciones de mando y la casi la totalidad de los empleados son operativos y estudiantes de licenciatura; aunque tiene prestaciones como seguro social, reparto de utilidades, aguinaldo, seguro de vida y vales de despensa, consideran que son pocas. En este sentido esta variable configura del modelo resulta tener una proporción moderada-baja del abandono

de trabajo con base en los pensamientos de abandono del trabajo.

En lo que se refiere a la *Rotación*, se presenta en el área operativa y no en la administrativa, esto es causado muchas veces porque en la parte operativa algunos estudiantes son alumnos regulares de licenciaturas en sistemas escolarizados presenciales y trabajan sólo en temporadas vacacionales e intentan seguir en el trabajo hasta que puedan con ambas funciones pero, cuando empieza a ponerse más rígidos sus estudios tienden a abandonar el trabajo, los estudiantes que permanecen en el trabajo optan por estudiar en sistemas abiertos o en línea; por otro lado en la parte administrativa no hay rotación pues estos empleados ya cuentan con estudios de nivel licenciatura. Con base en lo anterior en esta variable configuradora del modelo, tiene una proporción leve casi insignificante de abandono de trabajo.

Conclusión

El objetivo de esta investigación fue analizar la rotación de personal en Cinépolis Plaza Crystal Tuxpan Veracruz, a través del modelo de Miller, Katerberg y Hullin (1979) para identificar las causas que derivan en rotación, y podemos concluir lo siguiente:

Existe una proporción baja de probabilidad de encontrar una alternativa de trabajo que pueda causar el abandono de sus labores por parte de los empleados, pues la mayoría de ellos son estudiantes y la empresa otorga becas de estudio a los empleados que obtengan un buen desempeño en su labor.

Las actitudes de insatisfacción en el trabajo que pudiesen causar el abandono de este resultan ser moderadas –bajas, pues en el área operativa se da la posibilidad de percibir un mejor salario si trabajan en temporada alta y en horarios de mayor demanda de clientes.

Existe una proporción moderada- baja por causa de pensamientos de abandono de trabajo, pues existe reconocimiento y prestaciones que la empresa otorga.

Con base en lo anterior existe una rotación de personal con una proporción leve casi insignificante de abandono de trabajo, pues es una de las pocas empresas de la región que brinda trabajo a estudiantes en apoyo a concluir sus estudios de licenciatura.

Referencias

- Admin. (2008, noviembre). *Numero Cero*. Retrieved from Mañana Abre Cinapolis Tuxpan: <http://numerocero.com.mx/manana-abre-cinapolis-tuxpan/>
- Aguilar, A. (2015). Implementación de un programa para reducir la rotación de personal del cargo de operario de cine de la empresa multicines S.A. . *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*.
- Aguilar, E. (2019). Factores sociolaborales que caracterizan fluctuaciones ocupacionales en trabajadores de la micro red de salud Ampliación Paucarpata, Arequipa, 2018. *Repositorio de Tesis UCSM*.
- Arpi, M. (2015). Análisis comparativo del comportamiento de la rotación del personal en la gestión comercial de la empresa Mirasol, S.A. *Universidad del Azuay*.
- Arrijoja, R. (1993). The North American Free Trade Agreement and its implications for human resources management . *Colorado*, 35 - 37.
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de psicología*.
- Augier, M. (2000). "Models of Herbert A. Simons". *Perspectives on Science*, 407 - 443.
- Barrios, C. (2012). Relaciones interpersonales y aspectos de retiro en una empresa del sector de servicios de Bogotá. . *Universidad Jorge Tadeo Lozano*, 6.
- Bluedorn, A. C. (1980). A Unified Model of Turnover from ORganizations . *The Pennsylvania State University*.
- Borjas, Y. (2016). Análisis de rotación de personal en una organización comercializadora de alimentos. *Universidad Autonoma de Nuevo León*.
- Cabrera, A., Ledezma, M., & Rivera, N. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. *Contexto. Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León*, 84.
- Cámara Nacional de la Industria del Cine. (2010). "Resultados 2009 de la industria cinematográfica nacional" . *Reunión del consejo directivo*.
- Carrillo, J., & Santibáñez, J. (2001). Rotación de Personal en las maquiladoras . *México: el Colegio de la Frontera Norte* , 13.
- Chávez, R. (2010). "*Causas y efectos de la rotación de personal en el conjunto cinematográfico La Huerta Morelia*". Retrieved from Tesis de Grado: <http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/jspui/bitstream/123456789/89>
- Chiavenato, E. (2000). Administración de recursos humano. *Mc Graw Hill Interamericana*.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Vol. 8). Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Planeación Estratégica; fundamentos y aplicaciones* . México: McGraw - Hill.
- Cinépolis. (2018). *Cinépolis corporativo*. Retrieved from Historia: www.cinepoliscorporativo.com.mx
- Dale, Y. (1983). *Manejo de personal y relaciones industriales*. México: Editorial Continental S.A. .
- Del Prado, L. (1998). *Liderazgo y Gestión de Personal*. Argentina: Fundación OSDE.
- Delgado, M., Gómez, L., Romero, A., & Vasquez, E. (2006). *Gestión de recursos humanos. Del análisis teórico a la solución práctica*. Madrid: Prentice Hall.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación .
- English, W., Williams, & Ibereche, S. (1989). "Employee turnover in the maquiladoras". *Journal of Borderlands Studies, IV*, 70 - 89.
- Farrell, D., & Rusbult, C. E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments. *Organizational Behavior & Human Performance.*, 78 - 95.
- Fischman, D. (1988). *Motivación Dinámica* .
- Flores, J. (2016). *Rotación de empleados y su efecto en la utilidad de la caja municipal de ahorro y crédito Arequipa en el periodo 2011 - 2015*. Moquegua, Perú: Universidad José Carlos Mariátegui.
- Flores, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *International Journal of Good Conscience* .
- García, B. (2006). ¿Es la percepción del obrero un factor que determina la rotación en la industria maquiladora? *Investigación Administrativa*.
- Gómez, L. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. México: Prentice-Hall.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson, Prentice Hall. .
- Herbert, J., & Arthur, W. (1993). *Administración de personal*. México: CECSA.
- Hernández, Y., Hernández, G., & Mendieta, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y comunicación social*.
- Herrera, H., & Ruiz, N. (2020). *Factores que determinan una alta rotación de personal en la empresa Comdata Group*. Piura, Perú: Universidad Nacional de Piura.

- Herrera, H. (2008). *Elementos que inciden en la rotación de personal de una organización de autoservicio*. Universidad Michoacana de San Nicolas de Hidalgo, México.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). Employee Turnover. *South-Western series in human resources management*.
- Homans, G. C. (1961). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 597 - 606.
- Honorio. (2018). *Repositorio Usil*. Retrieved from http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3704/1/2018_Honorio-Hirache.pdf
- Hulin, C. L., Roznowski, M., & Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. . *Psychological Bulletin*, 97, 233 - 250.
- Ibarra, L., Casas, E., & Partida, A. (2007). Método SERVQUAL aplicado a las salas de cine, Cinemark y Cinépolis: Un análisis comparativo sobre la calidad en el servicio, caso Hermosillo, Sonora. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 51 - 77.
- Instituto Mexicano de Cinematografía. (2009). Múltiples rostros, múltiples miradas. Un imaginario filmico. *25 años del Instituto Mexicano de Cinematografía*.
- Izquierdo, J. (2007). *Distribución y exhibición cinematográficas en España*. Retrieved from Un estudio de situación del negocio en la transición tecnológica digital. : <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10466/izquierdo.pdf;jsessionid=A57BF95B7CDAA79C4A408D9AB833A9DF.tdx1?sequence=1>
- Kelley, H. H., & Thibaut, J. (1978). Interpersonal relations: A theory of interdependence. . *New Yor: Wiley*.
- López, L. (2011). Identificación de los factores que propician la rotación de personal en empresas comerciales ADO región Veracruz. *Universidad Veracruzana*.
- López, L. (2011). *Identificación de los Factores que Propician la Rotación de Personal en Empresas Comerciales en la Región de Veracruz*. . Retrieved from Universiad Veracruzana: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/31355/1/lindauralopezperez.pdf>
- López, M., & Hernández, O. (2010). Incremento de la rotación de personal a nivel operativo como consecuencia de las aspiraciones del trabajador con la instalación de la empresa General Motor en la ciudad de S.L.P. . *Universidad Autónoma de San Luis Potosí*.
- Lucker, G. (1987). The hidden cost of worker turnover: a case study in the maquiladora industry. *Journal of Business and Economics* , 93 - 98.

- Lucker, G. W., & Alvarez, A. J. (1985). Controlling maquiladora turnover through personnel selection. *Southwest Journal of Business and Economics* , 1 - 10.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1993). *Organizations*. Cambridge: Blackwell.
- Marshall, A. (1889). *The Economics of Industry*. McMillan.
- Martínez, J., Padilla, R., Schatan, C., & Vega, V. (2010). La industria cinematográfica en México y su participación en la cadena global de valor. *CEPAL*.
- Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. *Harpers*.
- Mayorga, J. (2017). Personalidad de la marca socialmente responsable. *Universidad Autonoma de Barcelona*.
- Miller, H., Katerberg, R., & Hulin, C. (1979). Evaluation of the Mobley, Homer and Hollingsworth Model of Employee Turnover. *Journal Applied Psychology* , 509 - 517.
- Mobley, W. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover process. *Journal of Applied Psychology* , 237 - 240.
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista científica "visión de Futuro"*, 1-20.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2005). "International Flows of selected cultural goods and services. . *Defining and capturing the flows of global culture trade*.
- Paredes, M. (2011). Rotación de personal en una empresa de ventas al detalle de calzado en Guatemala. *Universidad Panamericana* , 227.
- Portales, C., Araiza, Z., & Velarde, E. (2016). La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista. *Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: Evolución de sociedades*.
- Porter, L., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism . *Psychological Bulletin* 80, 151 - 176.
- Price, J. L. (1972). "The Study of Organizational Effectiveness" . *Sociological Quarterly*.
- Robbins, S. (1998). *Administración* . *Perason Educación*.
- Robbins, S. (2005). *Administración*. México: Prentice: Hall.
- Robbins, S. (2014). *Comportamiento Organizacional* . *Pearson Education*.
- Rodriguez, H. (1988). Employee turnover doesn't hurt plants. *El paso Times*, 1.

- Soriano, M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Área de Psicología Evolutiva y de la Educación de la Escuela de Magisterio de Teruel*.
- Taylor. (1999). *Evite la rotación evitable*. Estados Unidos: Workforce.
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). The social psychology of groups. *New York: Wiley*.
- Velario. (2004). El proceso de abandono voluntario, revisión de las principales aportaciones realizadas en literatura. . *Revista Investigaciones Europeas de dirección y economía de la empresa*, 157 - 169.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. (Sexta ed.). México D.F.: Graw Hill Interamericana.
- William, B., & D., K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. México: McGraw Hill.
- Williams, E. (1989). "Turnover and Recruitment in the Maquila Industry: Causes and Solutions". *Borderlands Research Monograph Series*.
- Yoder, D. (1976). *Manejo de personal y relaciones industriales*. Compañía editorial continental.

**Análisis de la aplicación de la Norma 035 en el sector Transporte de carga
de tráiler en México**

**Analysis of the application of Standard 035 in the trailer cargo
transportation sector in Mexico.**

Judith Sara Ramírez Sosa

ORCID: 0000-0002-0072-8208

Dulce María Monroy Becerril

ORCID: 0000-0002-0787-5577

Instituto Politécnico Nacional

Esteban Martínez Díaz

ORCID: 0000-0002-9088-0114

Autor de correspondencia: emartinezd@ipn.mx

Instituto Politécnico Nacional

Resumen

El siguiente análisis tendrá como referente la aplicación de la norma 035 en los transportistas de carga pesada como tráiler, siendo este transporte el más ausente de la aplicación tal cual marca la ley y el más esgrimido para transportar mercancías de forma terrestre, sin importar que tipo de mercancía se desea mover de un lugar a otro, de frontera a frontera, teniendo como particularidad la adaptación de cualquier carga; por lo anterior es de suma importancia que se conozca e implemente en este sector la norma donde se puedan establecer los elementos para identificar los factores, así como para promover un entorno de organización favorable en el centro de trabajo. Se realiza el análisis de los beneficios que trae consigo la aplicación de la norma 035 con la finalidad de tomar en cuenta los factores de riesgo psicosocial para implementar estrategias que permitan tener un ambiente de balance de vida, la carga de trabajo, el estrés, el desempeño, la salud física, sentido de pertenencia, responsabilidad en el trabajo, violencia laboral, entre otros. Todo con la finalidad de que su entorno laboral sea de camarería y con una actitud innovadora y altamente productiva. Teniendo como resultado del análisis una ventana de oportunidad para innovar nuevas formas de medición de que si se tienen un ambiente con las condiciones idóneas para los trabajadores lo que traerá consigo son mayores resultados para la empresa.

Palabras clave: Transporte de carga, Norma 035.

Abstract

The following analysis will refer to the application of the 035 standard in transporters of heavy cargo such as trailers, this transport being the most absent from the application as is the law and the most wielded to transport goods by land, regardless of what type of merchandise that you want to move from one place to another from border to border having as a particularity the adaptation of any cargo, therefore it is of the utmost importance that the norm is known and implemented in this sector where the elements to identify factors, as well as to promote a favorable organizational environment in the workplace. In the research, the analysis of the benefits that the good application of the 035 standard brings with it will be carried out in order to take into account the psychosocial risk factors to implement strategies that have an environment of balance of life, hours inside and outside the company or between the load, stress, performance, physical health, sense of belonging, responsibility at work, workplace violence among others. All with the purpose that your work environment is the headquarters of a camaraderie and with an innovative and highly productive attitude. Having as a result of the analysis a window of opportunity to innovate new ways of measuring that if there is an environment with the ideal conditions for the workers, which will bring greater results for the company.

Keywords: Freight transport, Standard 035.

Introducción

Hoy en día, las necesidades del transporte de carga, implican una serie de factores que deben contemplarse como son los psicosociales, la seguridad, el estrés, el desempeño comprometido, la pertenencia, etc.; es por ello que requieren quien pueda regular o establecer las necesidades urgentes en este sector. De acuerdo a los reportes internacionales, el 75% de los trabajadores de este tipo de actividad, padece de estrés laboral y México ocupa el primer lugar de este mal por arriba de China con el 73% y de Estados Unidos con el 59%.

Lo que reflejan estas cifras es una situación alarmante dentro del entorno laboral de los prestadores de este servicio; por otra parte, las empresas reconocen que, de contar con parámetros que les brinden información correspondiente de los factores anteriormente mencionados, les permitiría establecer estrategias y tomar una mejor decisión hacia el beneficio de sus trabajadores, lo que a su vez se verá reflejado en los resultados de la empresa.

La norma 035 ofrece la identificación y prevención de riesgos psicosociales, así como la promoción de un entorno

organizacional favorable en el centro de trabajo, ya que todo trabajador está expuesto a riesgos físicos pero también a la parte emocional y mental; ahí es donde surge por medio de la Organización Internacional del Trabajo en los años 80's esta necesidad de regular y establecerse en este sector como una necesidad urgente, y son los primeros que le dieron una definición a los factores de riesgo psicosocial, entendiéndose como las interacciones del medio ambiente del trabajo el contenido del trabajo; así como las condiciones de la organización, las capacidades y necesidades que están expuestos los trabajadores así como los riesgos que existen dentro y fuera de la empresa y que de una u otra manera se verán reflejados en los objetivos finales de la empresa.

Por lo anterior surge la necesidad de esta investigación donde se analizará la importancia de una aplicación adecuada y como lo marca la ley de la norma 035 en el sector de transporte en específico los transportistas de carga de tráiler en México a través del reglamento federal de seguridad del trabajo en el año 2014,

donde se establece lo que es el factor psicosocial.

Análisis de la aplicación de la Norma 035 en el sector Transporte de carga de tráiler en México.

Para poder entender la importancia y la aplicación de la norma 035 se iniciará teniendo muy claro cuál es su propósito; la norma surge de la necesidad de poder identificar y reconocer cuáles son los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores y evitarlos, así como brindarles un entorno laboral sano lo que les permitirá poder desempeñarse adecuadamente trayendo consigo el beneficio de los trabajadores y de la empresa.

Los riesgos psicosociales se declaran en los años 80's por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), siendo ellos los primeros en dar una conceptualización de dichos factores de riesgo, entendiéndose como la interacción del medio ambiente de trabajo o el contenido del mismo, así como las condiciones, capacidades y necesidades de los trabajadores.

Se tendrá como finalidad el poder detectar los riesgos que existen en su entorno laboral, así como las distintas situaciones que pudieran afectar directamente o indirectamente a la salud física pero también mental definiéndose este como ansiedad y estrés los cuales pueden ser derivados de la naturaleza del entorno donde se encuentran laborando, como es el tiempo de jornada laboral, puesto, tareas ergonomía, que desempeñan dentro de la empresa.

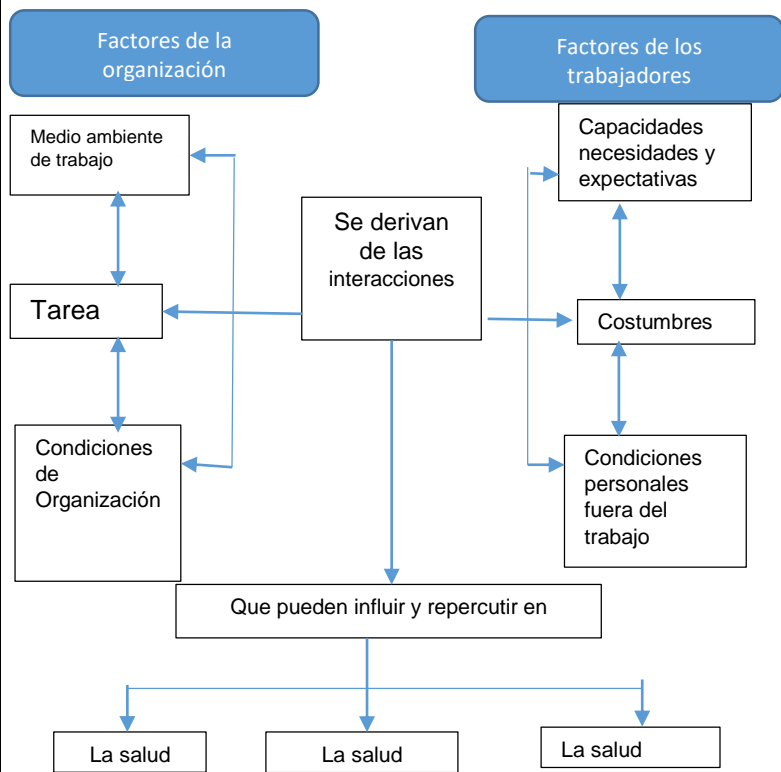
Los factores psicosociales están divididos en factores organizacionales, de tareas o los recursos, interpersonales y otros.

En la organización del trabajo se deben tomar en cuenta los siguientes puntos:

horarios, turnos, tiempo de trabajo y descanso; cabe destacar que es de suma importancia que se tenga una autonomía para la gestión de este tiempo (conciliación de la vida personal y la vida laboral) esto permitirá que la carga de trabajo, exigencias, recursos, la estabilidad en el empleo, promoción, así como compensaciones, serán de gran ayuda para estimular al trabajador y que él desempeñe sus tareas con gusto o lealtad lo que se reflejará en el logro de los objetivos de la empresa.

Se tendrá que tener una constante supervisión de la entrega de recursos y que estos sean los suficientes y entregados en tiempo y forma para realizar la(s) tarea(s) adecuadamente; también es importante contemplar la formación de cada uno de los trabajadores para poder asignarle sus tareas o responsabilidades de acuerdo a su formación, y de lo anterior se vislumbra la supervisión de los responsable hacia los trabajadores permitiendo participar en las decisiones a los trabajadores, como es la comunicación tanto horizontal o la comunicación vertical, la relación que existe entre ellos y si existe apoyo entre compañeros donde se recomiendan los siguiente puntos a seguir:

- 1.- Calidad de la supervisión
 - 2.- Participación en las decisiones
 - 3.- Fluidez de la comunicación organizacional
 - 4.- Relaciones de calidad con compañeros
 - 5.- Apoyo social
- Otros
- 1.- Violencia extrema
 - 2.- Atracos



Fuente: OIT

Por lo anterior se puede observar que los factores psicosociales son afectaciones directas e indirectas para la salud como trastornos físicos (los más comunes son cardiovasculares, musculares, estómago etc.), estrés, ataques de ansiedad, accidentes dentro del trabajo entre otros. Y de acuerdo Organización Mundial de la Salud (OMS) los principales riesgos psicosociales son

- ✓ El estrés laboral tiene como resultado que el 50% de las

ausencias laborales se derivan de este;

- ✓ La violencia en el trabajo este se le considera el segundo ya que el acoso laboral se ha incrementado considerablemente, así como la violencia entre trabajadores y responsables;
- ✓ La fatiga derivada del orden del tiempo de trabajo.

De acuerdo a Moreno Jiménez menciona que existen dos formas de clasificarlos estas afectaciones la primera como riesgos y la segunda como factores; los riesgos psicosociales se consideran la acumulación de condiciones negativas y positivas en el lugar de trabajo que pueden incidir en el trabajador; esto puede ser a consecuencia de que la empresa es disfuncional provocando tensión, estrés, problemas de adaptación, conflictos poniendo en peligro la salud de los trabajadores así como el reflejo del desempeño laboral, cabe aclarar que estas afectaciones pueden ser subjetivas; ya que no a todos los trabajadores los afecta de la misma manera pues para algunos puede ser aceptables para otros no, es por eso que las empresas deberán contemplar estos riesgos para prevenir o eliminarlos.

El segundo son los factores los cuales son las afectación de forma organizacional en los aspectos de la política, valores, cultura y filosofía de la empresa así como las relaciones laborales estos a su vez se relacionan con las condiciones del empleo la concepción del puesto de trabajo y la calidad del mismo, trayendo como consecuencia problemas de las funciones en el trabajo, falta de organización, falta de comunicación y problemas interpersonales, problemas del rol en ciertas actividades del trabajo, falta de desarrollo como profesionalista adecuadamente, sobre carga del trabajo ocasionando conflictos entre horarios y tareas.

Se concluye que los riesgos psicosociales son las interacciones del medio ambiente del trabajo, el contenido del trabajo, así como las condiciones y capacidades del mismo y por otra parte se considera que puede ser también consecuencia de una mala organización y gestión de las actividades en un entorno social negativo afectando la salud física psíquica o social del trabajador y es por eso la gran importancia de que se detecte esta problemática psicosocial dentro de la empresa para evitarla o radicarla con la finalidad de brindar un entorno o ambiente

agradable y sano para el trabajador y a su vez no se vea reflejado en su productividad o incluso de alguna u otra forma en su salud.

Surgiendo de lo anterior la necesidad de establecer una norma o ley que pueda establecer herramientas de medición de los factores de riesgos dentro de las empresas que les permita prevenir, regular esta situación y brindarles un entorno favorable en los centros de trabajo, ya que los trabajadores están expuestos a presentar daños a su salud tanto físicos como también en la parte emocional y mental.

Y para los años 80's, la OIT exterioriza a nivel mundial la necesidad de establecer y regular mecanismos que permitan dar solución a esta problemática lo que trae consigo que los países a través de sus legislaciones tomen en cuenta este planteamiento que realiza la organización dentro de sus acuerdos en materia internaciones para darle respuesta. En México a través del reglamento federal de seguridad y salud del trabajo del año 2014 se estable lo que es un factor psicosocial y para octubre del 2018 se promulga la norma-035 que durante cuatro años se

trabaja y se establecen las definiciones y medidas con el objetivo de identificar, analizar y establecer los factores de prevención para estos factores de riesgos y que de acuerdo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional Occupational Health & Safety Advisory Services (Oshas)¹ 18002² en la versión 2008 donde lo maneja como condiciones psicosociales incluyendo fisiológicas negativas.

Como estrés, ansiedad, fatiga y depresión trayendo consigo repercusiones directas a la salud como puede ser hasta en un plano metabólico conociéndolo ya como un riesgo psicosocial, aclarando también que cada trabajador puede tener distintas reacciones a un mismo factor, en una misma área, en un mismo trabajo.

La norma 035 (NOM-035) es emitida por la Secretaria del trabajo y Previsión Social, es una Ley que se conforma por un conjunto de normas oficiales mexicanas, esta ley se rige en todo el territorio nacional la cual se establece en dos etapas.

1.- La primera etapa se da el 23 de octubre del 2019 como una medida de prevención de los riesgos que se enfrentan los

¹ Norma británica que tiene como objetivo gestionar la seguridad y salud ocupacional por lo que se le considera como una herramienta que proporciona una guía para las empresas u organizaciones puedan implementar y

evaluar sus procedimientos de seguridad y salud de sus trabajadores

² Es una norma que fue creada para complementar OHSAS 18001 la cual es una guía que proporciona las directrices de cómo trabajar bajo estas especificaciones

trabajadores día a día dentro y fuera del centro de trabajo,

2.- En la segunda etapa se circunscribe los factores psicosociales, el reconocimiento de ellos y la evaluación del entorno organizacional, así como las medidas de acciones de control, el inicio de exámenes médicos y los registros.

Por lo anterior tiene como finalidad facilitar la adaptación de las organizaciones de la norma que permitirá establecer elementos que reconozca y detecte los riesgos, así como evitarlos brindándoles la seguridad de un entorno favorable y sano a los trabajadores de cualquier organización o empresa.

La norma permitirá identificar, analizar y prevenir los riesgos psicosociales con la finalidad de tomar acciones inmediatas para evitar y corregir riesgos directos e indirectos con toda la comunidad de transportistas que labora en la empresa, ya que la norma tiene como finalidad crear entornos y organizaciones favorables, más saludable y productivos.

La norma 035 tiene dos aspectos fundamentales los cuales son:

- 1.- Factores de Riesgo Psicosocial y
- 2.- Entorno Organizacional

En el primer entorno entendamos que es todo aquello que puede provocar

trastornos en función del puesto de trabajo como es el estrés, alteración del ciclo del sueño, la jornada laboral, el liderazgo entre otros; el segundo es todo lo que promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores de la empresa, siendo un aspecto positivo para ella; ya que mientras más colaboradores se tenga que se sientan parte fundamental y colaboren de una forma leal se obtendrán mayores resultados positivos .

Por lo anterior si no se cuenta con estas dos condiciones dentro de la empresa afectarían directamente a la labor diaria de cualquier colaborador.

Cabe aclarar que la norma es preventiva y no reactiva, por lo que es importante de establecerse en las empresas e ahí que es de suma importancia la implementación de dicha norma donde surgirá la pregunta ¿cómo implementarla?

De acuerdo a lo establecido por las autoridades correspondiente mencionan los siguientes puntos para establecer la norma 035 adecuadamente:

1.- Establecer un plan de medidas de prevención de factores de riesgo psicosocial y de promoción del entorno organizacional favorable.

2.- Analizar con lo que la empresa tiene y con ello realizar estrategias que permitan

ir implementado lo que falta o mejorar lo que se tiene dentro de ella con ayuda del departamento o área que trabaja directamente con recursos humanos, pues son ellos quien interactúan más y tienen más contacto o también si se cuenta un psicólogo industrial, ya que es un trabajo en equipo.

3.- Aplicar adecuadamente las medidas de salud laboral en todas las empresas o sucursales tenga la empresa, es decir que no nada más en la matriz o aquella sucursal que tiene un número grande de trabajadores.

4.- Todas las empresas deberán de contar con un espacio de quejas o denuncias como es el acoso laboral etc. la propuesta sería la implementación de un buzón digital o físico, así como un protocolo bien establecido que permita darle seguimiento adecuado con personal capacitado para darle una resolución favorable al problema.

5.- Contar con información suficiente, clara y precisa; así como la capacitación de que es la norma 035, pues si se desconoce en su totalidad no se tendrá el éxito esperado, cabe mencionar que las empresas consideran suficiente el saber cuáles serían los detonantes que ocasionan el estrés a los trabajadores es más que

suficiente, pero la norma es más allá de saber estos puntos superficiales como es el síndrome de *burnout* (estrés laboral).

Los puntos anteriormente citados son los más sugerentes de las autoridades correspondientes para establecer la norma 035 teniendo como beneficio que el trabajador se desempeñe en un ambiente sano y como organización o empresa sea responsablemente compartida con sus trabajadores.

Por todo lo anterior es de suma importancia que se implemente la norma en la rama de autotransporte en el caso específico del sector de transporte de carga de tráiler; ya que de acuerdo con lo que plantea el investigador Martínez José del Instituto Politécnico Nacional (IPN), se entiende que: “Este requerimiento normativo supone retos específicos para el ramo de autotransporte, cuya operación cotidiana incluye factores que inciden en los niveles de estrés, ansiedad y fatiga en los conductores”.

El poder implementar la norma en este sector tendría resultados favorables; ya que se prevendrían reducir o eliminar los riesgos tanto psicosociales como entorno organizacional para los operadores así como para la empresa; cabe mencionar que es recomendable iniciar con una

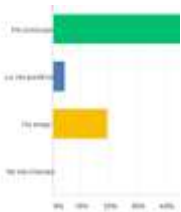
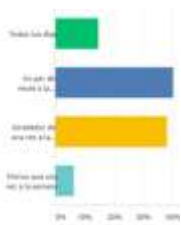
capacitación sobre la norma y establecer estrategias de cómo implementarla en dicho ramo, como se mencionó anteriormente no es nada más el síndrome de burnout es más allá de esto; ya que las afectaciones no son nada más laborales, sino que también personales dentro y fuera del entorno laboral afectando directamente la calidad de la vida del conductor.

Se considera que este ramo esta descuidado en el establecer normas reguladoras que permitan la seguridad tanto emocional como física de los trabajadores.

Por lo anterior se realizó un análisis con empresas del ramo las cuales arrojaron los siguientes resultados que permite ver la imperiosa necesidad de implementar de la norma 035 en este sector de autotransporte en específico en el ramo de tráiler donde se tomaron los siguientes puntos opcionales en las respuestas Extremadamente, Muy presionado, Algo presionado, No tan presionado, Nada presionado.

Pregunta	Respuesta
1 ¿Qué tanta presión ejerce la empresa como operador?	Teniendo como resultado el 51% se siente muy presionado seguido con 25.53% y siendo la más baja del 2.13%. Como se puede observar la mitad o un poco más de la mitad siente presión por parte de la empresa lo ha provocado afectaciones directas con su salud como estrés y ansiedad e incluso falta de sueño.
2 ¿Cuáles son los TRES PRINCIPALES retos que enfrentas el trabajar como operador en el sector de autotransporte de carga?	De 12 opciones que se les proporciono para responder esta pregunta las más representativas fueron las siguientes: 1.- con el 68.09 % cansancio 2.- 44.68% respondió el cruce por puntos rojos 3.- El tercer punto lo comparten con el mismo porcentaje dos respuestas la primera con un 38.30% Accidentes de tránsito y la segunda con el mismo porcentaje de 38.30% Seguridad vial sobre saliendo el cansancio el cual es ocasionado por los trayectos tan largos o por los viajes urgentes que en ocasiones tienen que realizar los operadores y que está relacionado con la siguiente pregunta.

3 ¿Qué tan seguido realiza viajes urgentes y como reaccionas cuando te solicitan que realices viajes con menos tiempo?



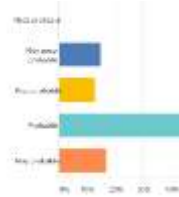
La respuesta fue con el 40% que por lo menos un par de veces a la semana tiene que realizar un viaje relámpago como le llaman ellos, sin importar que hayan llegado de una entrega o viaje largo, la siguiente respuesta que le sigue es por lo menos una vez a la semana con un 38%. Como se puede observar no se toma en cuenta que tan riesgoso es trabajar con estrés por los tiempos de respuesta o el hecho de que no se cuenta con el personal que pueda cubrir estos viajes urgentes.

Ocasionando accidentes o incluso enfermedades a los operadores; pues el trabajar con el tiempo muy limitado o como mencionan donde el tiempo está encima de ellos arroja que el 76.60% que les preocupa y el 19.15 % les enojan.

4 ¿Por necesidades económicas, podrías trabajar en

En esta respuesta se pensaría que los operadores pudieran verlo como un ingreso adicional al que obtienen pero no fue totalmente su

las condiciones de logística que actualmente ofrece la empresa?



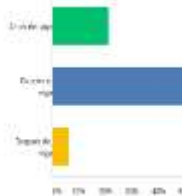
visión, ya que los resultados fueron los siguiente que el 55.32% cabe la posibilidad pero no arriesgarían su vida y un 17.02% muy probable.

5 ¿Consideras que la tabulación del pago de viajes es logísticamente la adecuada?



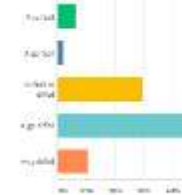
El 50% considera que la tabulación del pago no es la más adecuada, ya que existen viajes muy largos con menor tiempo de entrega lo que ocasiona mayor estrés, preocupación y mayor riesgo en el camino por la presión que existe para la entrega y por otro lado un 30 % menciona que es algo adecuado, ya que el problema es cuando son viajes largos con poco tiempo de respuesta.

6 ¿Cuándo consideras más estresante al realizar las actividades como operador? Antes, durante o después



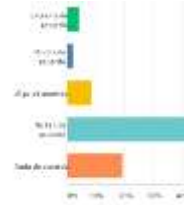
El 70% considero que lo más estresante es durante el viaje por todos los factores externos a que pudieran intervenir como el clima, alguna falla mecánica, robos, asaltos, percances en la carretera entre otros y un 20 % antes del viaje estos ocasionados por parte de la logística de la empresa o alguna falla imprevista y el clima entre otros.

7 ¿Qué tan fácil o difícil te resulta trabajar con el monitoreo constante?



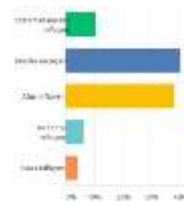
El 51.06% considera complicado; ya que para ellos es más estresante el que este en constante monitoreo porque es mayor presión y el 29.79% no le es ni fácil, ni difícil siempre y cuando exista una logística por parte de la empresa muy bien planeada y que no haya presión de tiempo.

8 ¿Consideras que el tiempo de descanso que te otorga la empresa es el adecuado, considerando los viajes que realizas?



85.11% de los encuestado consideran que no están de acuerdo con el descanso que les otorga la empresa, ya que hay ocasiones que tendrán que salir a otro viaje igual de largo o más e incluso cubrir viajes urgentes lo que les provoca estrés, angustia o hasta molestia.

9 ¿Qué tanto consideras que influyen los problemas personales en tu desempeño laboral?



OPCIONES DE RESPUESTA	
Extremadamente influyen	
Mucho influyen	
Algo influyen	
No tanto influyen	
Nada influyen	
TOTAL	

Se consideró dejar todas las respuesta que se obtuvieron en esta pregunta; ya que uno de los puntos dentro del entorno psicosocial es reflejado los problemas dentro y fuera de la empresa el rendimiento de los trabajadores, que quiere decir que si la empresa no proporciona las condiciones mínimas u óptimas para que el trabajador desempeñe sus labores se verá reflejado en su salud, en su familia, casa entre otros y al contrario si existe problemas en casa o personales también serán reflejados en su desempeño en sus actividades laborales.

Conclusión

Es de suma importancia alinearse a todas las políticas y normas que están establecidas para el cuidado y seguridad de los trabajadores y como se puede observar la norma 035 su objetivo o finalidad es poder garantizar todas las medidas de prevención psicosocial que garanticen la estabilidad física y mental dentro y fuera de la empresa para el trabajador, y como primer paso se recomienda no iniciar con los cuestionarios de evaluación es más recomendable se realizase un análisis de lo que se tiene con respecto a la seguridad y con que no se cuenta para dar garantía al trabajador teniendo ya estos puntos claros y antes de tomar alguna decisión también se recomienda el informarse y asesorarse adecuadamente y si es necesario capacitarse de cómo se podría implementar dicha norma en la empresa partiendo de lo que se tiene y que hace falta por implementar; cabe mencionar que se estará evaluando por medio de cuestionarios que existen por parte de la norma pero que también permiten adecuarlos de acuerdo a las necesidades de la empresa, dichos cuestionarios serán válidos de forma estadística y cada dos años de preferencia.

En la elaboración de los cuestionarios es recomendable contemplar también la norma 030 de la ley del trabajo y prevención social donde se pide la garantía y seguridad del trabajador considerando sus tres requisitos como son: riesgos físicos, químicos y biológicos a los que están expuestos los trabajadores más los requerimientos de la norma 035 en dicha evaluación.

También es de suma importancia el poder detectar en las evaluaciones que no exista un liderazgo negativo donde no se cumpla con las normas para evitar violencia laboral, acoso laboral o mobbing laboral.

Después de que se tiene contemplado todos los riesgos psicosociales dentro de la empresa y de los resultados que arrojaron las encuestas será de suma importancia informar a toda la comunidad para que se pueda tener un canal de participación de los trabajadores y se pueda fortalecer.

Y de acuerdo a los resultados obtenidos del análisis en el cuestionario que se levantó podemos concluir es de suma importancia poder brindar por parte de las empresas esa garantía de un ambiente laboral digno del trabajador lo que permitirá que se sienta incluyente de la empresa donde se tomara encuesta sus opiniones, así como que se encuentre en el

lugar adecuado para laborar con los recursos necesarios para desempeñar sus tareas y responsabilidades en tiempo y forma.

Como se estuvo analizando durante todo el documento el tener o contar con garantías

psicosociales permitirá que los trabajadores se encuentren física y mentalmente bien lo que se verá reflejado en los resultados finales de los objetivos y metas de la empresa donde existe un refrán “Ustedes ganan y todos ganamos” ...

Referencias

- Aplicación de la Nom-035-STP en el autotransporte:
http://comunicacionclave.mx/monitoreo/CLAA_388/05.html.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917). Diario Oficial de la Federación, México, 5 de febrero de 1917,
<http://www.sct.gob.mx/JURE/doc/cpeum.pdf>.
- Guajardo L., S. C. (2020). La NOM 035 ¿Una nueva visión de la responsabilidad social empresarial? Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales (RUDICS).
- Moreno Jiménez, Báez León (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, Instituto del trabajo e higiene en el trabajo, Universidad Autónoma de Madrid.
- STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2016). “Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM035-STPS-2016”, Factores de riesgo psicosocial Identificación y prevención, publicado el 26 de octubre de 2016. Diario Oficial de la Federación, Secretaría de Gobernación, México.
- “Riesgos psicosociales” <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial>.
- STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2017).” Respuestas a los comentarios recibidos respecto del Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM035-STPS-2016”, Factores de riesgo psicosocial Identificación y prevención, publicado el 26 de octubre de 2016. Diario Oficial de la Federación, Secretaría de Gobernación, México.
- STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018).” Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018”, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación, Segunda Sección.
- Vega Campos Miguel Ángel, Duarte Castillo Sonia María (2021). “Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México”, Trascender, Contabilidad y Gestión. Año 6, Núm. 17, Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.

**Estímulo Fiscal al Primer Empleo de Profesionistas, una propuesta para
disminuir el desempleo**

**Fiscal Stimulus to the First Employment of Professionals, a proposal to
reduce unemployment**

Karen Yaneth Rivera Flores

Autor de correspondencia: karenrivera@uadec.edu.mx

Maricela Carolina Peña Cárdenas

Magali López Riojas

Universidad Autónoma de Coahuila

Resumen

Según un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en 2021, había un 46% de mexicanos con formación universitaria desempeñando empleos que no tienen que ver con las carreras que estudiaron.

Según *Excelsior* (2021), la quinta edición de la Encuesta Nacional de Egresados realizada por la Universidad Valle de México en 2021 muestra que: “El 26.4% de los egresados obtiene un empleo permanente, remunerado y de tiempo completo, mientras que en el año 2020 fue un nivel del 38%. Además, el nivel de desempleo (aún con amplia experiencia laboral) se elevó del 25% al 30.9%.”.

El desajuste entre educación y empleo asume, en las recientes décadas, un aspecto preocupante, que tiende a agravarse con el paso de los años. Los universitarios empiezan a tener problemas para encontrar un trabajo de acuerdo con sus características profesionales, si bien terminan por conseguir un empleo, han disminuido sus ingresos reales y relativos, se deterioran sus posibilidades de promoción laboral y gran número de ellos se ven obligados a emplearse en trabajos considerados normalmente por debajo de sus capacidades y expectativas. -Salgado, M. (2005).

Un estímulo fiscal por fomentar el empleo a profesionistas sin experiencia podría incentivar a las empresas a querer contratar a estas personas para instruirlos y prepararlos de acuerdo con su perfil y con las necesidades y exigencias de la empresa para que trabaje para ella y puedan ayudarle a conseguir con éxito sus objetivos.

Palabras clave: Estímulo fiscal, profesionistas, desempleo, oportunidades.

ABSTRACT

According to a study by the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), in 2021, there were 46% of Mexicans with university training in jobs that have nothing to do with the careers they studied.

According to Excelsior (2021), the fifth edition of the National Survey of Graduates carried out by the Universidad Valle de México in 2021 shows that: “26.4% of graduates obtain a permanent, paid, and full-time job, while in the year 2020 was a 38% level. In addition, the level of unemployment (even with extensive work experience) rose from 25% to 30.9%.”.

The mismatch between education and employment has assumed, in recent decades, a worrying aspect, which tends to worsen over the years. University students begin to have problems finding a job according to their professional characteristics, although they end up getting a job, their real and relative income has decreased, their chances of job promotion deteriorate and many of them are forced to be employed in jobs normally considered below your capabilities and expectations. -Salgado, M. (2005).

A tax incentive to promote the employment of inexperienced professionals could encourage companies to want to hire these people to instruct and prepare them according to their profile and with the needs and demands of the company so that they work for it and can help them successfully achieve their goals.

Keywords: Tax incentive, professionals, unemployment, opportunities.

Introducción

Estudiar una carrera profesional conlleva grandes sacrificios, trabajo y esfuerzo, por lo que, tanto las personas que estudian como las que ya son egresadas tituladas esperan poder encontrar un trabajo que se adecúe a sus conocimientos y necesidades.

Según un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en 2021, había un 46% de mexicanos con formación universitaria desempeñando empleos que no tienen que ver con las carreras que estudiaron.

En palabras de Miguel Calderón Chelius, director del Observatorio de Salarios de la Universidad Iberoamericana, según *El Heraldo de México*: “comentó que las empresas que hay en el país han sido incapaces de crear el suficiente empleo para los universitarios, y la mayoría de los que hay pagan sueldos muy precarios, por eso, aunque tengan una carrera, una buena parte de los jóvenes optan por autoemplearse, trabajar en el sector servicios o en la informalidad.”.

Según *Excelsior* (2021), la quinta edición de la Encuesta Nacional de Egresados realizada por la Universidad Valle de México en 2021 muestra que: “El 26.4% de los egresados obtiene un empleo permanente, remunerado y de tiempo completo, mientras que en el año 2020 fue un nivel del 38%. Además, el nivel de desempleo (aún con amplia experiencia laboral) se elevó del 25% al 30.9%.”. La información de dicho estudio fue recopilada desde inicios de abril de 2020 y concluida a finales de marzo de 2021, destacando también entre sus hallazgos los

efectos que ha tenido la crisis del covid-19 y que ha influido en la empleabilidad de los egresados.

Un estímulo fiscal por fomentar el empleo a profesionistas sin experiencia podría incentivar a las empresas a querer contratar a estas personas para instruir las y prepararlas de acuerdo con su perfil y con las necesidades y exigencias de la empresa para que trabaje para ella y puedan ayudarle a conseguir con éxito sus objetivos. De esta manera, se estaría creando un círculo de ayuda mutua en la que la empresa colabora a introducir a las personas profesionistas, no sólo al mundo laboral sino, también, al mundo competitivo al brindarle herramientas y desarrollo que logren destacar sus talentos; y las personas contratadas le brindarían a la empresa la posibilidad de obtener un estímulo fiscal que le ayude a reducir su base de impuestos en un porcentaje que le sea beneficioso, para lo cual, estaría ayudando al incremento de utilidades y el cumplimiento de los objetivos y proyectos de la empresa.

Contenido

Desafortunadamente, existen muchas personas con alguna carrera profesional dedicando su tiempo laboral a un área distinta a la que se formaron, ya sea porque no encuentran empleo, porque no tienen la experiencia o porque las oportunidades laborales los fueron llevando a una carrera, oficio u ocupación distinto.

Los estudiantes universitarios, la mayoría de las veces, comienzan a buscar empleo de su área de estudio cuando ya han

cursado la mitad de su carrera para irse preparando y complementando lo estudiado en la universidad con las experiencias laborales que pudiera llegar a adquirir, muchos de ellos no tienen éxito, buscan y no encuentran. Cuando se acerca el momento de egresar, se llenan de incertidumbre al no saber si habrá alguna empresa dispuesta a contratarlos sin la experiencia necesaria que esto conlleva.

Si bien es cierto que muchas empresas no quieren contratar personas sin experiencia, porque no quieren arriesgarse a que se cometa algún error o a que las cosas no avancen al ritmo que la empresa busca respecto de sus planes y proyectos, es importante que exista algún tipo de cultura laboral en el que las empresas empleen a personas profesionistas sin experiencia laboral y las formen a modo de sus necesidades, haciendo equipo con las otras personas profesionales de la empresa y expertas en el área de formación del profesionista.

Según estudios realizados por la OCDE, se encontraron que muchos profesionistas trabajan desempeñando puestos que nada tienen que ver con su formación académica. Muchos egresados deciden trabajar en estos puestos porque no encuentran trabajo o las oportunidades que hay son con salarios muy bajos. A veces les resulta más fácil o estable económicamente el trabajar de meseros en los restaurantes ganando propinas o como albañiles en la obra donde, muchas veces, por trabajar tres días pueden conseguir lo equivalente a una semana de sueldo trabajando como profesionistas en alguna empresa.

Los profesionistas esperan encontrar oportunidades en las que las empresas les

ofrezcan la oportunidad de ser contratados para aprender, cuando no tienen la experiencia, y poner en práctica los conocimientos y habilidades con los que cuenta y que les ayude a desarrollarse.

Las empresas no se están preocupando por generar más empleos, ante la actual contingencia, su principal enfoque está en sobrevivir, por lo que, acceder a un estímulo fiscal les podría ayudar en los ingresos y objetivos que tiene, además de estar apoyando a profesionistas a enfocarse en la carrera que se hayan formado. Sería un apoyo mutuo, además de ayudar a la economía y empleabilidad.

A pesar de que las universidades cuentan con un programa de solicitud de prácticas profesionales que tienen que cumplir como requisito para concluir su carrera y con esto los estudiantes puedan acceder a las empresas y estar en el área acorde con sus estudios para que vaya adquiriendo el aprendizaje desde el lado práctico y real, las mayoría de las empresas o las áreas sólo requiere practicantes para que les auxilie en cosas mínimas que, aunque tengan que realizar en su carrera, no son de aprendizaje relevante, ya que mayormente se dedican a archivar, contestar o realizar llamadas, sacar copias, hacer “mandados”, llevar bitácoras, etc. Por lo general realizan cosas que otros no quieren o, por tiempo, no pueden hacer, dejando el aprendizaje del practicante sin importancia.

Desde las empresas debe existir el compromiso y valor social de que, el solicitar practicantes, es para poder instruirlo y apoyarlo a aprender lo que necesite, mínimamente lo más básico para que éste pueda contar con las herramientas necesarias que le permitan desenvolverse

y desarrollarse en un mundo laboral competitivo.

En el año 2011 se aprobó un programa que apoyaba a las empresas que otorgaran el primer empleo de las personas, era el Programa de Fomento al Primer Empleo y se encontró vigente durante tres años desde 2011 hasta 2013.

Este programa le permitía a la empresa tener un estímulo fiscal el cual, le permitía tener deducciones en el Impuesto Sobre la Renta en el ejercicio y en los pagos provisionales siempre y cuando no rebasaran su monto de utilidad fiscal.

Los empleadores debían cumplir una serie de requisitos, los cuales, menciona la revista *idconline* (2011), eran los siguientes:

- Contratar a trabajadores de primer empleo para ocupar puestos de nueva creación
- Inscribir en tiempo y forma a los trabajadores de primer empleo ante el IMSS
- Cumplir con las obligaciones correspondientes a los trabajadores de primer empleo, así como por el resto de los trabajadores a su servicio referentes a:
 - Determinar y enterar al IMSS el importe de las cuotas obrero patronal conforme a lo dispuesto en la Ley del Seguro Social
 - Retener y enterar el ISR en términos de la LISR
 - No tener a su cargo adeudos por créditos fiscales firmes determinados ni por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), ni por el IMSS
 - Presentar ante el SAT el aviso y la información mensual a que se refiere el

artículo 236 de la LISR, de conformidad con las reglas de carácter general que se emitan

- Mantener los puestos de nueva creación por un periodo mínimo de 36 meses continuos a partir de su creación, plazo durante el cual el puesto deberá ser ocupado por un trabajador de primer empleo en forma continua por un lapso no menor a 18 meses. Transcurrido dicho periodo, los puestos de nueva creación dejarán de tener los beneficios fiscales
- No se perderá la deducción cuando al trabajador de primer empleo le sea rescindido su contrato de trabajo en términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y este sea sustituido por otro trabajador de primer empleo, siempre que el patrón conserve el puesto de nueva creación durante el periodo establecido
- Cumplir con las obligaciones de seguridad social que correspondan según los ordenamientos legales aplicables

Asimismo, la deducción sólo será aplicable a:

- Relaciones laborales regidas por el apartado “A” del artículo 123 Constitucional
- Trabajadores que perciban hasta ocho veces el salario mínimo general (SMG) vigente del área geográfica en donde preste servicio el trabajador de que se trate. El importe *diario* para 2011 será: (8 veces el SMG del área geográfica para el 2011: A, \$478.56; B, \$465.04; C, \$453.60).

Se esperaba que con este estímulo las empresas se beneficiaran fiscalmente y, de igual manera, se crearan nuevos empleos para brindar oportunidades de desarrollo a las personas. Pero, este estímulo era solamente para quienes emplearan a personas por primera vez y que fueran dados de alta ante el IMSS, también por primera vez. En el presente estudio, se pretende realizar una propuesta en la que se emplee a profesionistas por primera vez asignándolo en un departamento dedicado a su área de formación académica.

Ruiz y Ordaz (2011), en su artículo *“Evolución reciente del empleo y el desempleo en México”* mencionan que: “La falta de empleo ha sido, por muchos años, el problema social más grave de México. (...) La economía mexicana no ha sido capaz de generar el número total de empleos formales requeridos en ninguno de los últimos quince años, para no hablar de la llamada “década perdida”, de los años ochenta.”.

El empleo en las personas y, sobre todo en las personas que han terminado una carrera o están a punto de terminarla, crea no solamente satisfacción personal sino, también desarrollo profesional y, en un ambiente empresarial, desarrollo económico que repercute a nivel nacional.

Según Salgado (2005), citando a Trejo (1988), en su artículo *“Empleo y transición profesional en México”*, menciona que:

“El grado en el cual una sociedad puede asegurar a sus integrantes el acceso a las oportunidades de empleo digno y bien remunerado es uno de los criterios básicos para juzgarla. El empleo permite al hombre no sólo asegurar su supervivencia

y la de los suyos; es también la vía hacia la realización personal y hacia el desarrollo pleno de su potencial.”

Aunque, para que las personas con una profesión puedan desarrollarse y alcanzar su potencial, necesitan tener oportunidades laborales que les permitan realizarlo. Algunas de ellas no son lo que esperaban en cuanto la remuneración ya que, muchos de esos profesionistas, ya cuentan con una familia a la que deben mantener y solventar los gastos que requieren, por lo que terminan desempeñando otros trabajos que no tienen que ver con su profesión o emprendiendo, pero en los que obtienen mayores ingresos.

El desajuste entre educación y empleo asume, en las recientes décadas, un aspecto preocupante, que tiende a agravarse con el paso de los años. Los universitarios empiezan a tener problemas para encontrar un trabajo de acuerdo con sus características profesionales, si bien terminan por conseguir un empleo, han disminuido sus ingresos reales y relativos, se deterioran sus posibilidades de promoción laboral y gran número de ellos se ven obligados a emplearse en trabajos considerados normalmente por debajo de sus capacidades y expectativas. -Salgado, M. (2005)

Actualmente existe un programa de apoyo al empleo, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF), en el cual, se pretende que, principalmente, se les ofrezca empleo a quienes pudieran sufrir algún tipo de dificultad, siendo considerados dentro de estas características a: “mujeres, jóvenes, mayores de 50 años, personas con alguna discapacidad, víctimas de delitos y personas preliberadas.”.

La población que pretende atender el Programa de Apoyo al Empleo (PAE), según el DOF, es: “Para 2021, la meta de buscadores de trabajo a atender con el trabajo de los consejeros laborales se encuentra en función de la demanda de los servicios del PAE (...).”

En estados como Hidalgo, ciudad de México y Coahuila, se cuenta con programas de apoyo al empleo en los que toman como principales objetivos el desarrollo económico del estado, así como el desarrollo profesional de los jóvenes profesionistas, para introducirlos en un ambiente empresarial, tomando importancia a la formación laboral y académica con los que cuenta.

En Hidalgo, según el Acuerdo del programa Mi Primer Empleo, Mi Primer Salario (2021), tiene como objetivo el siguiente:

Facilitar la inserción laboral de los jóvenes radicados en Hidalgo y egresados de Instituciones de Educación Media Superior y Superior, de los sectores público y privado, comprometidos con el desarrollo sustentable de Hidalgo, mediante su incorporación temporal a un puesto laboral en territorio estatal relacionado con su perfil, a través de estancias profesionales pagadas, así como en la realización de programas y proyectos públicos o privados de alto impacto económico, social, educativo y de salud, permitiéndoles desarrollar experiencia, y, al mismo tiempo apoyar a las organizaciones para mejorar su productividad y competitividad mediante la permanente vinculación entre academia y empresa.

Se impulsará la vinculación de becarios del programa con empresas que estimulen la generación de empleos, que les permita mejorar su nivel de vida y fomenten el arraigo de los beneficiarios en su tierra.”.

En la Ciudad de México, existe un programa llamado Fomento al Trabajo Digno, del cual se operan tres subprogramas dependiendo de las necesidades que tengan las personas de poder obtener un empleo. Según la página de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México (2021), este programa es:

“Programa mediante el cual se orienta a fortalecer las capacidades laborales y productivas de la población desempleada y subempleada que enfrenta problemas para insertarse en el sector formal o realizar actividades productivas por cuenta propia; el fin último de sus acciones es que este segmento de población acceda con oportunidad a un empleo digno y socialmente útil. Así mismo, busca la inclusión e igualdad laboral.

Para lo cual opera tres Subprogramas:

- Capacitación para el Trabajo (SCAPAT)
- Fomento al Autoempleo (SFA)
- Compensación a la Ocupación Temporal y la Movilidad Laboral (SCOTML)”.

El objetivo, según la misma página, del programa Fomento al Trabajo Digno es: “Otorgar en el corto plazo a la población desempleada y subempleada habitante de la Ciudad de México de 16 años y más que

enfrenta problemas para obtener empleo; apoyo económico y capacitación para el trabajo, acceso a proyectos de ocupación temporal en acuerdos institucionales, recursos para su movilidad o asistencia técnica y equipamiento para consolidar proyectos de autoempleo; para facilitar con ello su acceso al trabajo digno”.

En el estado de Coahuila existe una convocatoria publicada en la página oficial de la Secretaría de Trabajo quien, en conjunto con el Servicio Nacional del Empleo, pretenden vincular a un empleo a quienes necesiten y trabajadores a las empresas que lo requieran. Según la página, los beneficios que otorga son los siguientes:

“A LA POBLACIÓN:

Servicio gratuito, accesible, eficiente y ágil de:

Atención personalizada de un consejero Laboral que le orienta y asesora para encontrar la mejor opción de empleo disponible.

Información y vinculación con las oportunidades de empleo que ofertan las empresas.

Vinculación con oportunidades de empleo en lugares distintos a los de su residencia.

A LOS EMPLEADORES

Servicio gratuito, accesible, eficiente y ágil de:

Diagnóstico de necesidades de recursos humanos

Perfilamiento de vacantes

Apoyo en el reclutamiento de personal

Promoción de sus vacantes entre los buscadores de trabajo;

Reducción de costos de contratación de personal.”

En estos casos, aunque fomentan el empleo y ayudan a las empresas a buscar el personal necesario, no existe un estímulo fiscal que se otorgue por emplear a profesionistas o estudiantes universitarios que no cuentan con experiencia.”.

Aunque existen programas para que las personas que necesitan empleo puedan encontrarlo, no existe actualmente un estímulo fiscal que se pueda aplicar a las empresas para que funcione como incentivo que les motive a querer contratar a los profesionistas que han egresado o a los estudiantes universitarios que quieren adquirir experiencia mientras siguen estudiando. Es más fácil y práctico para una empresa contratar a una persona a la que tengan que pagarle un buen sueldo, pero con la experiencia que necesitan, que darle la oportunidad a una persona que va adquiriendo experiencia pero que podrían amoldar a las necesidades y ritmo de trabajo de la empresa, además, de poder descubrir nuevos y buenos talentos en estas personas.

La metodología para esta fase del proyecto de investigación, consistió en la realización de una investigación de tipo documental, mediante revisión literaria analizando las normas jurídicas relativas a los programas de Estímulos Fiscales, así

como también las más recientes disposiciones fiscales al respecto emitidas por las autoridades fiscales, contenido de artículos de revistas científicas, investigaciones y libros de texto que permitan identificar la necesidad de implementar un estímulo fiscal que ayude a disminuir el desempleo en profesionistas y estudiantes universitarios.

En una segunda etapa se aplicarán instrumentos de medición de elaboración propia a muestra diseñado para identificar el impacto y aceptación que tendría un estímulo fiscal. Los instrumentos de investigación para la recolección de datos serán como sigue:

Se aplicarán encuestas a 100 profesionistas egresados de la ciudad de Monclova, Coahuila y 200 estudiantes universitarios en la Facultad de Contaduría y Administración de la ciudad de Monclova, Coahuila para identificar qué porcentaje de ellos está trabajando en el área de su formación académica.

Se aplicarán encuestas a los dueños y/o gerentes de 15 empresas de la ciudad de Monclova, Coahuila en los que se identifique necesidad que existe para estimularlos a fomentar el empleo a profesionistas inexpertos en el área.

La población objeto de investigación estará constituida por los directivos de 15 empresas de diferentes sectores, localizadas en la ciudad de Monclova, Coahuila registradas en la Cámara de Comercio y que figuran como empresas que ocupan de 50 a 200 trabajadores. De igual manera se constituirá por 100 profesionistas egresados de la ciudad de Monclova, Coahuila, así como de 200 estudiantes universitarios de la Facultad de

Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Coahuila de la ciudad de Monclova, Coahuila.

Para recolectar los datos que proporcionen la información necesaria, se buscarán empresas que cumplan con los requisitos mencionados, además de evaluar que se tenga el acceso a la persona y a la información.

Las empresas que cumplan los requisitos serán aquellas que, además tengan la flexibilidad y disponibilidad de brindar la información necesaria para realizar el estudio, por lo que se han detectado algunas en el sector comercio de actividades diferentes de manera aleatoria.

En la tercera y última etapa del proyecto de investigación se medirán los resultados y emitirán las conclusiones sobre los factores identificados que impactan la necesidad de aplicación de un estímulo fiscal para ofrecer mejores oportunidades a los profesionistas y estudiantes universitarios desempleados.

Para realizar el análisis de los resultados, se someterá a evaluación de los datos recolectados mediante los instrumentos de aplicación en el procesamiento de la información, se tomará en cuenta en contraste con la información obtenida y presentada en el marco teórico de la investigación, con el objeto de identificar las necesidades que existen de implementar un estímulo fiscal a empresas que puedan emplear a profesionistas desempleados y sin experiencia y con ello tratar de erradicar o disminuir la población de profesionistas que se encuentran desempeñando un trabajo que sea distinto al de su formación académica y, al mismo tiempo, las empresas, recibir doble

beneficio: un estímulo fiscal que les ayude a disminuir los pagos de impuestos para obtener mayores utilidades y el tener un profesionista preparado de acuerdo con las necesidades de la empresa y que trabajará para ella por lo menos dos años aproximadamente.

Conclusiones

Existe una relación entre el desempleo, la falta de experiencia de los profesionistas egresados y los estudiantes universitarios, y la necesidad de implementar un estímulo fiscal que impulse a las empresas a ofrecer el primer empleo en el área de estudio de los profesionistas egresados y los estudiantes universitarios para instruirlos y prepararlos ya que, la mayoría de las empresas, prefieren buscar profesionistas con experiencia que se adapten a sus necesidades aunque les cueste más pagar el sueldo de esas personas que dar la oportunidad de formar, capacitar y preparar a profesionistas inexpertos que se adaptarían a las necesidades y ritmo laboral de la empresa para aprender todo acerca del área.

Debería llevarse un seguimiento en las universidades que les permita valorar el desempeño que han tenido los estudiantes en cuanto sus prácticas profesionales, basando también su experiencia, no sólo en reportes, sino en su experiencia profesional en general en la empresa, creando una retroalimentación para la misma empresa que permita verificar que se esté aplicando los servicios del practicante en el área correcta.

Muchas de las personas que estudian una carrera se dedican a desempeñar otras actividades que nada tienen que ver con su

carrera, esto es debido a que, generalmente, no han tenido la oportunidad de encontrar un empleo relacionado con su carrera por falta de experiencia; otros, fueron creando carrera en un área que no es de su especialidad pero fueron ascendiendo y están estables; otros más, están realizando oficios o actividades que no necesariamente requieren una carrera universitaria pero, decidieron quedarse así porque ganan más que desempeñando la carrera que estudiaron; muchos, decidieron emprender y crear su propio trabajo y oportunidades, algunos utilizando su carrera y otros dejándola a un lado pero aprovechando las oportunidades que se presentan.

Una propuesta de estímulo fiscal que incentive a las empresas a querer apoyar a los profesionistas y estudiantes sin experiencia creará que se reduzca el desempleo de muchos profesionistas y de muchas personas en sí, creando un apoyo recíproco por el cual, la empresa podrá reducir sus obligaciones fiscales y los profesionistas y estudiantes universitarios obtendrán oportunidades de adquirir la experiencia necesaria para trabajar y apoyar a la empresa.

En el tiempo que estuvo vigente el estímulo fiscal por Fomento al Primer Empleo, de 2011 a 2013, funcionó con las personas que nunca habían trabajado para conseguir empleo y también contar con seguro social al estar dadas de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), una propuesta de aplicación parecida pero proyectada a profesionistas y estudiantes universitarios ayudará a muchas personas a poder encontrar empleo y cumplir sus metas.

Crear un programa de estímulo fiscal que beneficie a las empresas reduciendo la base de impuestos, puede servir también como estrategia fiscal, además de que, al contratar a una persona sin experiencia, podría ofertar sueldos mínimos o más bajos de lo que le ofrecería a una persona con experiencia en su empresa, de esta manera, obtendrá mayores utilidades y podría llegar al cumplimiento de sus objetivos más rápidamente.

Los estímulos fiscales, siempre que las empresas puedan aplicarlos, los sabrán aprovechar y este tipo de estímulos se adapta a cualquier empresa y profesión, siempre y cuando las universidades oferten una carrera universitaria que pueda desempeñarse en la zona o localidad, así como, también, que las empresas puedan ofertar vacantes para profesionistas que tengan que ver con su giro o con alguna de sus áreas.

Referencias

- Diario oficial de la federación. “Acuerdo mediante el cual se establecen las reglas de Operación del Programa de Apoyo al Empleo”. En *STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, febrero 2021, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/617600/2021_02_22_MAT_stps.pdf, consultada el 07 de septiembre de 2021.
- EXCELSIOR. “46.5% de los profesionistas no logra encontrar su primer empleo”, en *Excelsior, Máximo Poder Informativo*, julio 2021, <https://www.dineroenimagen.com/economia/465-de-los-profesionistas-no-logra-encontrar-su-primer-empleo/135110>, consultada el 06 de septiembre de 2021.
- HERALDO de México. “Hay 55% de profesionistas sin empleo o subempleados”. En *El Heraldo de México*, edición de internet, sección Economía. Enero 2020, <https://heraldodemexico.com.mx/economia/2020/1/25/hay-55-de-profesionistas-sin-empleo-subempleados-147871.html>, consultada el 06 de septiembre de 2021.
- IDC Online. “Programa de Fomento al Primer Empleo”, en IDC online, Sección Fiscal Contable, enero 2011, <https://idconline.mx/fiscal/2011/01/03/programa-de-fomento-al-primer-empleo>, consultada el 06 de septiembre de 2021.
- Periódico Oficial del estado de Hidalgo. “acuerdo que contiene las Reglas de Operación del programa Mi Primer Empleo, Mi Primer Salario 2021”, en *la Secretaría de Desarrollo Económico*, febrero 2021, http://miprimerempleo.hidalgo.gob.mx/images/descargables/reglas_operacion_veda.pdf, consultada el 08 de septiembre de 2021.
- Ruiz, P. y Ordaz, j. (2011). “Evolución reciente del empleo y desempleo en México”. En *Redalyc*, vol. 8, Núm. 23. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, <https://www.redalyc.org/pdf/3635/363533411005.pdf>. Consultada el 07 de septiembre 2021.
- Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo. “Fomento al Trabajo Digno”, en: *Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, Gobierno de la Ciudad de México*, 2021, https://trabajo.cdmx.gob.mx/programa_sociales_y_servicios/programa-de-fomento-al-trabajo-digno-en-la-ciudad-de-mexico, consultada el 09 de septiembre de 2021.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. “Convocatoria 2021”, en *TRABAJO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, 2021, <http://setracoahuila.gob.mx/convocatoria2021.html>, consultada el 09 de septiembre de 2021.
- Vega, M. (2005). “Empleo y Transición Profesional en México”, en *Redalyc*, vol. 11 Núm. 44. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, <https://www.redalyc.org/pdf/112/11204411.pdf>, consultada el 07 de septiembre de 2021.