

Volumen 4, Número 10 — Enero — Marzo - 2018

ISSN 2414-8857

Revista de Filosofía y  
Cotidianidad

**ECORFAN®**

## **ECORFAN-Bolivia**

### **Editora en Jefe**

RAMOS-ESCAMILLA, María. PhD

### **Redactor Principal**

SERRUDO-GONZALES, Javier. BsC

### **Asistente Editorial**

ROSALES-BORBOR, Eleana. BsC  
SORIANO-VELASCO, Jesús. BsC

### **Director Editorial**

PERALTA-CASTRO, Enrique. MsC

### **Editor Ejecutivo**

IGLESIAS-SUAREZ, Fernando. MsC

### **Editores de Producción**

ESCAMILLA-BOUCHAN, Imelda. PhD  
LUNA-SOTO, Vladimir. PhD

### **Administración Empresarial**

REYES-VILLO, Angélica. BsC

### **Control de Producción**

RAMOS-ARANCIBIA Alejandra. BsC  
DÍAZ-OCAMPO Javier. BsC

**Revista de Filosofía y Cotidianidad**, Volumen 4, Número 10, Enero a Marzo 2018, es una revista editada trimestralmente por ECORFAN-Bolivia. Loa 1179, Cd. Sucre. Chuquisaca, Bolivia. WEB: [www.ecorfan.org](http://www.ecorfan.org), [revista@ecorfan.org](mailto:revista@ecorfan.org). Editora en Jefe: RAMOS-ESCAMILLA, María. PhD. Co-Editor: IGLESIAS-SUAREZ, Fernando. MsC. ISSN: 2414-8857. Responsables de la última actualización de este número de la Unidad de Informática ECORFAN.ESCAMILLA-BOUCHÁN, Imelda, LUNA-SOTO, Vladimir. Loa 1179, Cd. Sucre. Chuquisaca, Bolivia. Última actualización 31 de Marzo, 2018.

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

Queda terminantemente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin permiso del Instituto Nacional de Derechos de Autor.

# **Revista de Filosofía y Cotidianidad**

## **Definición del Research Journal**

### **Objetivos Científicos**

Apoyar a la Comunidad Científica Internacional en su producción escrita de Ciencia, Tecnología en Innovación en el Área de Humanidades y Ciencias de la Conducta, en las Subdisciplinas Ontología, Fenomenología, Hermenéutica, Filosofía Práctica.

ECORFAN-México S.C es una Empresa Científica y Tecnológica en aporte a la formación del Recurso Humano enfocado a la continuidad en el análisis crítico de Investigación Internacional y está adscrita al RENIECYT de CONACYT con número 1702902, su compromiso es difundir las investigaciones y aportaciones de la Comunidad Científica Internacional, de instituciones académicas, organismos y entidades de los sectores público y privado y contribuir a la vinculación de los investigadores que realizan actividades científicas, desarrollos tecnológicos y de formación de recursos humanos especializados con los gobiernos, empresas y organizaciones sociales.

Alentar la interlocución de la Comunidad Científica Internacional con otros centros de estudio de México y del exterior y promover una amplia incorporación de académicos, especialistas e investigadores a la publicación Seriada en Nichos de Ciencia de Universidades Autónomas - Universidades Públicas Estatales - IES Federales - Universidades Politécnicas - Universidades Tecnológicas - Institutos Tecnológicos Federales - Escuelas Normales - Institutos Tecnológicos Descentralizados - Universidades Interculturales - Consejos de CyT - Centros de Investigación CONACYT.

### **Alcances, Cobertura y Audiencia**

Revista de Filosofía y Cotidianidad es un Research Journal editado por ECORFAN-México S.C en su Holding con repositorio en Bolivia, es una publicación científica arbitrada e indizada con periodicidad trimestral. Admite una amplia gama de contenidos que son evaluados por pares académicos por el método de Doble-Ciego, en torno a temas relacionados con la teoría y práctica de la Ontología, Fenomenología, Hermenéutica, Filosofía Práctica con enfoques y perspectivas diversos, que contribuyan a la difusión del desarrollo de la Ciencia la Tecnología e Innovación que permitan las argumentaciones relacionadas con la toma de decisiones e incidir en la formulación de las políticas internacionales en el Campo de las Humanidades y Ciencias de la Conducta. El horizonte editorial de ECORFAN-Mexico® se extiende más allá de la academia e integra otros segmentos de investigación y análisis ajenos a ese ámbito, siempre y cuando cumplan con los requisitos de rigor argumentativo y científico, además de abordar temas de interés general y actual de la Sociedad Científica Internacional.

## **Consejo Editorial**

MONTERO - PANTOJA, Carlos. PhD  
Universidad de Valladolid

MARTINEZ - LICONA, José Francisco. PhD  
University of Lehman College

MOLAR - OROZCO, María Eugenia. PhD  
Universidad Politécnica de Catalunya

AZOR - HERNÁNDEZ, Ileana. PhD  
Instituto Superior de Arte

GARCÍA - Y BARRAGÁN, Luis Felipe. PhD  
Universidad Nacional Autónoma de México

ARELLANEZ - HERNÁNDEZ, Jorge Luis. PhD  
Universidad Nacional Autónoma de México

BOJÓRQUEZ - MORALES, Gonzalo. PhD  
Universidad de Colima

VILLALOBOS - ALONZO, María de los Ángeles. PhD  
Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla

ROMÁN - KALISCH, Manuel Arturo. PhD  
Universidad Nacional Autónoma de México

## **Comité Arbitral**

MERCADO - IBARRA, Santa Magdalena. PhD  
Universidad Marista de México

CHAVEZ - GONZALEZ, Guadalupe. PhD  
Universidad Autónoma de Nuevo León

DE LA MORA - ESPINOSA, Rosa Imelda. PhD  
Universidad Autónoma de Querétaro

GARCÍA - VILLANUEVA, Jorge. PhD  
Universidad Nacional Autónoma de México

CORTÉS - DILLANES, Yolanda Emperatriz. PhD  
Centro Eleia

FIGUEROA - DÍAZ, María Elena. PhD  
Universidad Nacional Autónoma de México

DELGADO - CAMPOS, Genaro Javier. PhD  
Universidad Nacional Autónoma de México

## **Cesión de Derechos**

El envío de un Artículo a Revista de Filosofía y Cotidianidad emana el compromiso del autor de no someterlo de manera simultánea a la consideración de otras publicaciones seriadas para ello deberá complementar el Formato de Originalidad para su Artículo.

Los autores firman el Formato de Autorización para que su Artículo se difunda por los medios que ECORFAN-México, S.C. en su Holding Bolivia considere pertinentes para divulgación y difusión de su Artículo cediendo sus Derechos de Obra.

## **Declaración de Autoría**

Indicar el Nombre de 1 Autor y 3 Coautores como máximo en la participación del Artículo y señalar en extenso la Afiliación Institucional indicando la Dependencia.

Identificar el Nombre de 1 Autor y 3 Coautores como máximo con el Número de CVU Becario-PNPC o SNI-CONACYT- Indicando el Nivel de Investigador y su Perfil de Google Scholar para verificar su nivel de Citación e índice H.

Identificar el Nombre de 1 Autor y 3 Coautores como máximo en los Perfiles de Ciencia y Tecnología ampliamente aceptados por la Comunidad Científica Internacional ORC ID - Researcher ID Thomson - arXiv Author ID - PubMed Author ID - Open ID respectivamente

Indicar el contacto para correspondencia al Autor (Correo y Teléfono) e indicar al Investigador que contribuye como primer Autor del Artículo.

## **Detección de Plagio**

Todos los Artículos serán testeados por el software de plagio PLAGSCAN si se detecta un nivel de plagio Positivo no se mandara a arbitraje y se rescindirá de la recepción del Artículo notificando a los Autores responsables, reivindicando que el plagio académico está tipificado como delito en el Código Penal.

## **Proceso de Arbitraje**

Todos los Artículos se evaluarán por pares académicos por el método de Doble Ciego, el arbitraje Aprobatorio es un requisito para que el Consejo Editorial tome una decisión final que será inapelable en todos los casos. MARVID® es una Marca de derivada de ECORFAN® especializada en proveer a los expertos evaluadores todos ellos con grado de Doctorado y distinción de Investigadores Internacionales en los respectivos Consejos de Ciencia y Tecnología el homólogo de CONACYT para los capítulos de America-Europa-Asia-Africa y Oceanía. La identificación de la autoría deberá aparecer únicamente en una primera página eliminable, con el objeto de asegurar que el proceso de Arbitraje sea anónimo y cubra las siguientes etapas: Identificación del Research Journal con su tasa de ocupamiento autoral - Identificación del Autores y Coautores- Detección de Plagio PLAGSCAN - Revisión de Formatos de Autorización y Originalidad-Asignación al Consejo Editorial- Asignación del par de Árbitros Expertos- Notificación de Dictamen-Declaratoria de Observaciones al Autor-Cotejo de Artículo Modificado para Edición-Publicación.

## **Instrucciones para Publicación Científica, Tecnológica y de Innovación**

### **Área del Conocimiento**

Los trabajos deberán ser inéditos y referirse a temas de Ontología, Fenomenología, Hermenéutica, Filosofía Práctica y a otros temas vinculados a las Humanidades y Ciencias de la Conducta

## **Presentación del Contenido**

Como primer artículo presentamos, *Líderes: Todo gira en torno a la Ética*, por TORRESCENTENO, Josep, LÓPEZ-VÁZQUEZ, Rosalba, ROMÁN-LÓPEZ, Arnulfo y LEÓN-ORTIZ, Noemi, con adscripción en la Universidad Tecnológica de Tecamachalco, como siguiente artículo presentamos, *Una visión de liderazgo en Los Sin Tierra (Miguel Barros, 2004)*, por SANTIAGO-RAMÍREZ, Jhoadany & ESQUIVEL-RÍOS, Rocío, con adscripción en la Universidad Nacional Autónoma de México, como siguiente artículo presentamos, *Capacitación a Organizaciones no Gubernamentales (ONG's) para promover el respeto de la equidad de género en las comunidades indígenas*, por MADRIGAL-GUERRERO, Susana, con adscripción en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, como siguiente artículo presentamos, *Presencia del CUNorte, UdeG, en una región de desigualdades y oportunidades*, por CORNEJO-ÁLVAREZ, Juan Fidel, CÁRDENAS-GÁNDARA, Teresa de Jesús, CEBALLOS-MACÍAS, Jorge Daniel y VILLALÓN-DE LA ISLA, Estela Maricela, con adscripción en el Centro Universitario del Norte y la Universidad de Guadalajara.

## Contenido

Artículo	Página
<b>Líderes: Todo gira en torno a la Ética</b> TORRES-CENTENO, Jhosep, LÓPEZ-VÁZQUEZ, Rosalba, ROMÁN-LÓPEZ, Arnulfo y LEÓN-ORTIZ, Noemi <i>Universidad Tecnológica de Tecamachalco</i>	1-5
<b>Una visión de liderazgo en <i>Los Sin Tierra</i> (Miguel Barros, 2004)</b> SANTIAGO-RAMÍREZ, Jhoadany & ESQUIVEL-RÍOS, Rocío <i>Universidad Nacional Autónoma de México</i>	6-14
<b>Capacitación a Organizaciones no Gubernamentales (ONG's) para promover el respeto de la equidad de género en las comunidades indígenas</b> MADRIGAL-GUERRERO, Susana <i>Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo</i>	15-25
<b>Presencia del CUNorte, UdeG, en una región de desigualdades y oportunidades</b> CORNEJO-ÁLVAREZ, Juan Fidel, CÁRDENAS-GÁNDARA, Teresa de Jesús, CEBALLOS-MACÍAS, Jorge Daniel y VILLALÓN-DE LA ISLA, Estela Maricela <i>Centro Universitario del Norte</i> <i>Universidad de Guadalajara</i>	26-33



## Líderes: Todo gira en torno a la Ética

### Leaders: Everything turning to Ethics

TORRES-CENTENO, Jhosep\*†, LÓPEZ-VÁZQUEZ, Rosalba, ROMÁN-LÓPEZ, Arnulfo y LEÓN-ORTIZ, Noemi

*Universidad Tecnológica de Tecamachalco, Avenida Universidad Tecnológica N° 1 Barrio la Villita, Tecamachalco Puebla*

ID 1<sup>er</sup> Autor: *Jhosep, Torres-Centeno*

ID 1<sup>er</sup> Coautor: *Rosalba, López-Vázquez*

ID 2<sup>do</sup> Coautor: *Arnulfo, Román-López*

ID 3<sup>er</sup> Coautor: *Noemi, León-Ortiz*

Recibido 20 de Enero, 2018; Aceptado 30 Marzo, 2018

#### Resumen

A través de la historia la sociedad ha buscado un modelo ideal como personaje para tenerlo como ejemplo y tomarlo como guía para que este sea el "Líder" que marque el rumbo de la misma. Pero ¿cuál es el estereotipo del líder perfecto?, ¿en realidad existe?, ¿qué define a un buen o mal líder? Y, desde un punto de vista ético y moral, ¿Quién podría ser un líder excelente en una sociedad tan cambiante como la de nuestros días?; en el presente documento se pretende mostrar las características que tiene un líder, las normas que rigen a este, pasando por los diferentes tipos de líderes que ha surgido a través de la historia hasta y llegando a un consenso el en cual se delimite al líder desde un punto de vista ético y moral, sin dejar de lado que las organizaciones son entes vivientes formadas y dirigidas por personas, con características y personalidades únicas e irrepetibles; lo que ha sido de esta, un objeto de estudio durante toda la historia de la humanidad

**Líder, Estereotipo, Ético, Moral, Normas, Historia, Humanidad**

#### Abstract

Through history, society has looked for an ideal model as a character to have it as an example and take it as a guide so that this is the "Leader" that marks the course of it. But what is the stereotype of the perfect leader? Does it really exist? What defines a good or bad leader? And, from an ethical and moral point of view, who could be an excellent leader in a society as changing as today? herein is intended to show the features it has a leader, the rules governing this, through the different types of leaders that has emerged through history up and reaching a consensus on which delimits the leader from an ethical and moral point of view, without neglecting that organizations are living entities formed and directed by people, with unique and unrepeatable characteristics and personalities; what has been of this, an object of study throughout the history of mankind.

**Leader, Stereotype, Ethical, Moral, Norms, History, Humanity**

**Citación:** TORRES-CENTENO, Jhosep, LÓPEZ-VÁZQUEZ, Rosalba, ROMÁN-LÓPEZ, Arnulfo y LEÓN-ORTIZ, Noemi. Líderes: Todo gira en torno a la Ética. Revista de Filosofía y Cotidianidad. 2018, 4-10: 1-5.

\* Correspondencia del Autor (Jhosep.tor@gmail.com)

† Investigador contribuyendo como primer Autor.

## Introducción

Según el Diccionario de la Legua Española el Líder es una “individuo o entidad que va al frente entre los de su género...”, de la misma manera, define al liderazgo como la “situación de predominio en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito” (2017), pero, en realidad, ¿estas afirmaciones engloban de forma general la esencia del Líder y el Liderazgo?

Desde el punto de vista ético, los verdaderos líderes son aquellos que influyen y transforman de forma positiva el desarrollo de las personas que lo rodea, sin importar el ámbito en el que se encuentre, influyendo en ellos y alineando sus objetivos para el bien común.

Este axioma puede diferir de la manera en que perciben a un líder un sin número de personas, debido a los variados puntos de vista que se pueden llegar a conocer. Hoy en día es posible darse cuenta que la historia ha nombrado como líderes a una gran cantidad de individuos, los cuales han podido lograr sus metas y objetivos a costa del trabajo duro de sus seguidores, pero no siempre estas metas y objetivos van alineadas al bien común.

Aquí es posible vislumbrar que el líder puede caer en vicios que hacen que cambie el rumbo que tiene planteado pues, indudablemente, creo que el sujeto que es un líder inicia su carrera con las mejores intenciones y anhelos pero que, si se aleja de ellos, puede tergiversar las cualidades de un líder y al final velar por bienes personales, encaminados a ideas egoístas e individualistas.

Es por esto que hoy más que nunca debemos ser precisos en la forma en la que se lidera una organización, teniendo en cuenta que no solo se manejan los sueños, anhelos, deseos, etc., personales; sino que también se tiene los de las personas que forman parte de él y que ven a líder como un modelo a seguir, tanto en el ámbito profesional y personal.

## Que es un líder

Al rededor del mundo y aún más en nuestros días, la palabra liderazgo ha tomado una gran relevancia, no solo en los ámbitos profesionales, empresariales e industriales, sino que, también ha retumbado en la sociedad en general, a tal grado ha sucedido esto que en las instituciones educativas se ha ido insertando de forma gradual y permanente las materias de “liderazgo”, “gestión”, “Relaciones interpersonales”, etc., todas estas, características que podemos decir, definen a un líder.

Un líder puede surgir en cualquiera de los estratos sociales de toda sociedad, un líder puede ser desde el estudiante que toma las riendas de sus salón de clases, el jugador que motiva e impulsa a su equipo para lograr ganar un partido, el padre o madre de familia que, a pesar de las circunstancias, logra sacar a su familia adelante, el docente que, no solo realiza un excelente trabajo dentro de las aulas, sino que contagia a sus compañeros y alumnos para hacerlo; el directivo que da el ejemplo y que no solo ejerce su autoridad, etc...

Se podrían seguir describiendo un sinnúmero de sujetos que, a pesar de no encontrarse en un libro de historia o en alguna revista de actualidad, son líderes desde sus trincheras, que día a día dan lo mejor de sí para que los individuos que los rodean puedan alcanzar sus sueños y puedan ser sustento de las personas que vienen detrás de ellos.

A pesar del sinnúmero de investigaciones y publicaciones que han emergido con respecto al tema, el debate sigue vigente, ¿los líderes nacen o se hacen?

Algo que tienen en común los líderes cotidianos con respecto a los líderes que se han vuelto una figura a través del tiempo son la preocupación que tienen o han tenido para el desarrollo de una organización llámese familia, sociedad, escuela, negocio, empresa, país. Y que a través de su ejemplo y acciones inspiren a otros a soñar más, aprender más, hacer más y ser mejores...(Jack Welch).

### Los líderes a través de la historia

Todos tenemos un sentido general de la palabra Líder, pero desde donde surgió este concepto, anteriormente se mencionó que los líderes pueden surgir de cualquier ámbito social, es aquí donde radica el surgimiento del líder, una vez que las personas se aglomeraron como una sociedad, los líderes comenzaron a surgir.

Cada líder importante a través de la historia ha surgido con las grandes civilizaciones tales como Sumeria, Egipto, Babilonia, China, Grecia, Roma y el pueblo Hebreo; los cuales tuvieron gran influencia religiosa y militar. Cada una de estas culturas representan un hito a través de la historia, pasando por la administración de los recursos que tenían los sacerdotes en la civilización sumeria, los capataces altamente calificados que construyeron la pirámide de Keops, la creación del Código Académico de Eshnunna en Babilonia; Moisés, al delegar autoridad en la comunidad Hebrea del siglo XII a. C., Confucio y Sun Tzu en China, quienes escribieron un manual sobre su gobierno y administración, y la obra "Arte de la guerra" respectivamente, y los griegos que ampliaron la forma de ver el tipo de gobierno y en donde se desarrollaron algunos de los pensadores más sobresalientes de la historia Sócrates, Platón, Aristóteles quienes iniciaron el concepto de organización, tipos de gobierno y estado.

Todos los personajes antes mencionados fueron y siguen siendo ejemplo de líderes sobresalientes a través de la historia que han trascendido ya que sus enseñanzas permanecen a través del tiempo. Estrada S. desarrollo desarrollo en su artículo "Liderazgo a Través de la Historia" la "Pirámide de las Cualidades de los Líderes...", identificando las actitudes de los grandes líderes, utilizando la técnica de red de unidades lógicas y apoyándose en las cualidades propuestas por Jon Maxwell en su libro "The 21 Indispensable Qualities of a Leader" (2017: 341). Considerando que estas cualidades se deben potencializar en los líderes actuales, se deben describir cada una de ellas:

- Actitud positiva: Se enfoca para lograr el éxito.
- Auto disciplina: Capacidad de dejar de hacer algo para conseguir algo más.
- Capacidad de trabajo: Acción con respeto al trabajo y el progreso.

- Carácter: Talentos que lo diferencian de los demás.
- Carisma: Atracción y fascinación que genera a través de las acciones realizadas.
- Compromiso: Cumplir con los compromisos con la organización y los demás.
- Comunicación: Buena expresión, persuasivo y convincente en su forma de hablar.
- Discernimiento: Capacidad de diferenciación entre diferentes elementos.
- Enseñabilidad: Capacidad de transmitir conocimientos.
- Escucha: Capta los sentimientos del emisor.
- Focalización: Para alcanzar un objetivo se centra y concentra.
- Generosidad: Velar por el bien de los demás.
- Iniciativa: Es el primero en responder ante una situación.
- Pasión: Ímpetu por lograr lo planeado.
- Relaciones interpersonales: Aceptación y aprecio hacia los colaboradores.
- Responsabilidad: Compromiso con el trabajo asignado.
- Seguridad: Conocerse a sí mismo para lograr con éxito el trabajo.
- Servicial: Disposición de ayudar sin ningún interés de por medio.
- Solucionar problema: Utilización de habilidades para comprometer al personal.
- Valor: Permanecer firmes en las decisiones tomadas.
- Visión de futuro: Tener clara el enfoque que se tiene para la organización.

Todas las características antes mencionadas nos dan un rumbo claro que nos encamina al desarrollo de un líder fundamentado en la ética, los líderes actuales deben lidiar con un número inmenso de desafíos y retos, siempre enfocados a una mejora continua; dejando de repetir las historias trágicas, y dejando de pensar en sí mismos (Sófocles).

### Positivo y negativo

Como ya lo vimos, la historia muestra grandes personajes que han marcado las sendas por las cuales camina la sociedad, pero, estos hechos no siempre han sido los mejores. Podemos hacer un pequeño recuento acerca de algunos "líderes", que se pueden considerar, positivos y negativos y que han surgido al pasar de los años.

Por el lado negativo, podemos nombrar a Adolf Hitler, causante de millones de muertes al liderar un país que lo consideraba en su momento un “salvador”, Hitler, al inicio de su mandato, mejoró enormemente la calidad de vida de los alemanes e incluso fue candidato al premio Nobel de la paz, pero su ambición de poder, o podríamos decirlo, sus anhelos para lograr sus objetivos, dio paso a uno de los genocidios más grandes del siglo. A la par que Hitler, Benito Mussolini también participo en la II Guerra mundial, apoyando enteramente a Alemania y al igual que su homónimo alemán, también fue candidato a recibir el premio Nobel de la Paz; a esta lista podemos agregar a Joseph Stalin quien ejerció la dictadura soviética durante 12 años.

En años más recientes, Robert Mugabe, inicio como precursor de la independencia de Zimbabue, pero ha estado más de 30 años en el poder, trayendo a su país problemas económicos y actos de crueldad contra la oposición. En el ámbito de lo positivo, no podría faltar Mahatma Gandhi, quien promovió la independencia de su país sin el uso de violencia; Nelson Mandela, que por sus ideales estuvo preso durante 27 años, pero al salir pudo derrocar la Apartheid logrando ser presidente de gobierno y recibiendo múltiples premios internacionales. Martin Luther King, estadounidense que luchó por los derechos interraciales en su país de forma pacífica.

Las personas mencionadas tienen dos cosas en común: La mayoría de ellas recibió el premio Nobel de la paz y todas tenían ideales y objetivos bien definidos al inicio de sus carreras que velaban por el bien común, pero al paso del tiempo, algunos de estos se fueron deformando a tal grado de que la ética desapareció de su ser.

### Liderazgo Ético

Al ver los tipos de líderes que han sobresalido en la historia, solo tenemos en claro una cosa, el liderazgo es ejercido por personas, así que la personalidad es un elemento clave para la ecuación, y a partir de esto se puede perder el rumbo que se plantea al inicio del viaje.

A partir de todos los ejemplos que se tienen en la historia, vemos líderes “buenos” y “malos” pero, a quien se le debe denominar como un verdadero líder.

No podemos definir a líder cuando este se aleja de la ética, pues solo hay liderazgo si este es ético; pero es necesario comprender los indicadores que la definen.

Moreno C. M., menciona que “la ética no es una declaración de buenas intenciones” y la empresa o la organización está compuesta por personas y que el líder es una de ellas (2004: 85). Existen muchas combinaciones de cualidades que un líder ético debe cumplir, pero algunas de las que sobresalen son: el carácter consolidado, que permite seguir el camino cuando los demás se alejan de él, esta cimentado en la sensatez, la justicia, la mesura y la fortaleza, con estas cuatro habilidades, el líder tiene la capacidad de liderarse a sí mismo y a los demás.

El coraje ayuda a un líder en las situaciones más diversas, auxilia al momento de toma de decisiones que podrían ser negativas para la empresa, Pero también tiene que ver con la figura que da el líder a los demás, pues este no pedirá más de lo que el mismo da; una pieza de gran importancia es el conocimiento, debido a que sin este, los seguidores pierden la confianza hacia el líder; el compromiso se ve reflejado en la entrega que tiene a sus actividades y la forma en la que las aprovecha y a todo esto, se le debe agregar la flexibilidad para evitar tensiones en el ambiente laboral.

El líder debe ser equilibrado, persuadir a sus seguidores sin la necesidad de parecer autócrata y sin dejar de lado las opiniones de los demás para que estas tengan confianza y permitan ser influidas de forma positiva, esto también se logra con ejemplo ya que da la dirección de la organización tomando en cuenta las experiencias habidas a lo largo de los años para ofrecer un mejor futuro a sus seguidores.

Además de esto, el que pretende ser un líder, debe ser optimista para ver la parte positiva de cada situación y no alejarse de las metas planteadas, debe ser honesto con las personas y consigo mismo, ya que es la única forma de liderar y por último, tiene ser humilde porque reconoce que existen personas mejores que él.

### Lo que marca el rumbo

El liderazgo ético es una combinación de múltiples elementos que surgen de la personalidad de cada individuo y que se complementa con el diario vivir y convivir de las personas que forman parte de la empresa, se pule y mejora con el paso del tiempo y con las experiencias que se tienen; pero también se puede perder el norte al poner en primer lugar los intereses individuales y no pensando en el bienestar general.

Para llegar a ser un líder ejemplar existe la necesidad de recorrer un largo camino lleno de obstáculos pero también con muchas satisfacciones y que a lo largo de la historia, podemos darnos cuenta que, pocas personas son las que están dispuestas a viajar.

### Conclusiones

Las organizaciones y la sociedad son materia de estudio tan compleja que han pasado muchos años de la historia y aún no comprendemos la naturaleza de esta, lo que hemos llegado a conocer es que una organización está constituida por personas y dirigida por personas, con sueños, anhelos, metas, etc., que en ocasiones caen, pero que tiene la capacidad de reivindicarse y seguir adelante si esta así lo desea.

Para no caer los diversos y variados vicios que se tienen en nuestros días y que se han tenido siempre, es necesario conocerse a uno mismo y, con el paso del tiempo, mejorar cada parte de nuestro ser para llegar a ser líderes que rebosan desde el interior las cualidades que servirán de ejemplo para los seguidores que se tienen, no es necesario ser líderes de multitudes, lo que realmente inicia un cambio significativo es ser un verdadero líder desde nuestra propia trincheras.

### Referencias

Alfonso O. R., Alvero Y., y Tillàn S. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura, 132-135. Recuperado de: [http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol7\\_2\\_99/aci08299.pdf](http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol7_2_99/aci08299.pdf)

Estrada S. (2007). Liderazgo a Través de la Historia, Scientia et Technica Año XIII, No 34, 343-348. ISSN 0122-1701

Liferder.com. (2017). Los 14 Líderes Positivos y Negativos Más Importantes. Recuperado de: <https://www.liferder.com/lideres-positivos-negativos/>

Llano C. (1996). La Persona Humana en la Empresa de Fin de Siglo, Cuadernos de Empresa y Humanismo N° 63, 12. Recuperado de: <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/3986/1/Cuaderno063.pdf>

Moreno C. M. (2004) Claves para el liderazgo ético, En Capital Humano, n° 183, 84. Recuperado de: [https://upaep.blackboard.com/bbcswebdav/pid-7728340-dt-content-rid-20732236\\_2/courses/47\\_114\\_HUM560\\_05/Cla- ves-para-el-liderazgo-etico.pdf](https://upaep.blackboard.com/bbcswebdav/pid-7728340-dt-content-rid-20732236_2/courses/47_114_HUM560_05/Cla- ves-para-el-liderazgo-etico.pdf)

**Una visión de liderazgo en *Los Sin Tierra* (Miguel Barros, 2004)****A vision of leadership in *Los Sin Tierra* (Miguel Barros, 2004)**

SANTIAGO-RAMÍREZ, Jhoadany\*† &amp; ESQUIVEL-RÍOS, Rocío

*Universidad Nacional Autónoma de México UNAM, Circuito Interior. Ciudad Universitaria, s/n. C.P. 04510. México, DF. Universidad de Tecnológica de San Miguel de Allende. Unidad Comonfort*ID 1<sup>er</sup> Autor: *Jhoadany, Santiago-Ramírez* / ORC ID: 0000-0003-4000-2732, Researcher ID Thomson: B-8710-2018, CVU CONACYT ID: 473897ID 1<sup>er</sup> Coautor: *Rocío, Esquivel-Ríos*

Recibido 29 de Enero, 2018; Aceptado 30 Marzo, 2018

**Resumen**

Este documento resalta la importancia del liderazgo en los movimientos sociales, toma como caso de estudio el movimiento Los sin Tierra, organización brasileña que trata de lograr un cambio en la estructura agraria de ese país a partir de la movilización social. Este colectivo sustenta su lucha en valores tales como la solidaridad y el trabajo en equipo; resalta en todo momento la importancia del liderazgo basado en la toma de decisiones a partir de un comité y nunca de forma individual. Es precisamente esta forma de organización interna la que ofrece la base sobre la cual plantear un análisis del estilo de liderazgo que se practica en este movimiento a partir del estudio del cine latinoamericano y el documental Los sin Tierra. Por los caminos de América, (Miguel Barros, 2004).

**Liderazgo, Movimiento social, Trabajo en equipo, Organización****Abstract**

This document highlights the importance of leadership in social movements, taking as a case study the movement Los sin Tierra, a Brazilian organization that seeks to achieve a change in the agrarian structure of that country based on social mobilization. This group supports their struggle in values such as solidarity and teamwork; The importance of leadership based on decision-making based on a committee and never individually is highlighted at all times. It is precisely this form of internal organization that offers the basis on which to present an analysis of the leadership style practiced in this movement based on the study of Latin American cinema and the documentary Los sin Tierra. On the roads of America, (Miguel Barros, 2004).

**Leadership, Social movement, Teamwork, Organization**


---

**Citación:** SANTIAGO-RAMÍREZ, Jhoadany & ESQUIVEL-RÍOS, Rocío. Una visión de liderazgo en *Los Sin Tierra* (Miguel Barros, 2004). Revista de Filosofía y Cotidianidad. 2018, 4-10: 6-14.

---

\* Correspondencia del Autor (jhoasant@gmail.com)

† Investigador contribuyendo como primer Autor.

## Introducción

*“No se aspira al poder, sino al cambio social”.*  
(MST).

El documental “Los sin Tierra. Por los caminos de América” fue realizado en 2004 bajo la dirección de Miguel Barros, quien en una hora catorce segundos plantea la problemática que ostenta el pueblo brasileño en materia agraria durante la segunda mitad del siglo XX. Tiene como ente focal el Movimiento Social denominado Movimiento de los Trabajadores sin Tierra (MST), que en las últimas décadas ha tenido amplio protagonismo en la esfera política y social de este país.

De idioma portugués y doblaje al castellano, el documental efectúa un recuento de los sucesos que marcaron la lucha agraria y sobre todo, esboza la forma en que opera este colectivo de manera interna. Cabe señalar que la emergencia y masificación de los movimientos sociales de este tipo, ha demandado cada vez más la atención de académicos, investigadores, gobiernos, actores privados, Organizaciones No Gubernamentales, etc. quienes ante la inquietud de conocer sus efectos en la dinámica social han planteado diversos análisis. Este documental es justamente una prueba de ello.

El Movimiento de los Sin Tierra del que se hablará en las siguientes líneas, apareció en 1978 en forma de campamentos a las orillas de las haciendas. Desde sus inicios recibió el apoyo de la iglesia católica a través de la Comisión Pastoral de la Tierra (CPT) integrada por el Obispo Pedro Casaldaliga, Tomás Balduino (su Presidente) y el padre Canuto, quienes desde el principio tomaron el papel de líderes sociales del movimiento.

Con el paso de los años y ante las adversidades presentadas en materia de integración grupal, los afiliados al MST determinaron cambiar esta forma de organización y optaron por conformar diversos comités y brigadas que a la fecha perviven. El MST tiene la particularidad de ser el movimiento social vigente más fuerte en todo el territorio Brasileño.

De ahí que en la presente investigación se considere vital la identificación de la figura e importancia del liderazgo. Permitiendo con esto no sólo una contribución a los movimientos sociales, sino también a las teorías del liderazgo aplicable en distintos ámbitos de la vida organizacional.

## Marco Metodológico

Esta investigación se llevó a cabo bajo un diseño longitudinal de panel, a través de un ejercicio documental. Entendiendo que una investigación longitudinal según Hernández et al. (2006) es aquella que recaba datos en diferentes puntos del tiempo para realizar inferencias acerca del cambio, sus causas y efectos. Mientras que los diseños de panel tiene la característica de elegir o estudiar a una población o grupo a través del tiempo.

Es necesario mencionar que es una investigación documental a partir del análisis de la pieza cinematográfica del mismo nombre, con el análisis de contenido de la película, se determinó la teoría adecuada para el estudio del liderazgo. De acuerdo a la metodología diseñada, el siguiente documento muestra tres ejes rectores, el primero de ellos presenta los conceptos y teorías que determinan el contexto del documental desde una perspectiva de liderazgo. En el segundo apartado se desarrolla el contexto de estudio y la historia del movimiento social, para finalmente mostrar en la discusión el tipo de liderazgo utilizado en el grupo social. Todo lo anterior tiene como objetivo principal identificar el liderazgo ejercido en el movimiento social Los sin tierra, a partir de la mirada crítica del cine latinoamericano.

## Marco Teórico

El liderazgo es una característica de personalidad que no todas las personas poseen. Al interior de las organizaciones esta característica se vuelve más relevante, ya que el colaborador que la ostenta obtiene mayor responsabilidad. Es tal la responsabilidad del liderazgo en las organizaciones que Shultz citado en Peiró (1996) menciona que aproximadamente la mitad de las nuevas industrias fracasan en sus dos primeros años de vida y que tan solo un tercio supera los cinco años, la causa del fracaso es un liderazgo defectuoso.

Dentro de los grupos sociales el liderazgo también tiene un rol prioritario, ya que las masas tienden a seguir a esa figura que representa entre otras cosas un ejemplo, libertad, autoridad, seguridad, identidad, etc. Las características mencionadas anteriormente forman parte de los diversos estilos de liderazgo que existen. Es necesario conocer dichos estilos y las características de cada uno de ellos con la finalidad de focalizar este estudio en la definición y forma de liderazgo que más se adecue a las tipologías del movimiento social.

### Conceptualizaciones

Una definición es la realizada por Hitt, M., (2006), quien afirma que el liderazgo es el proceso interpersonal que implica los intentos de influir en otros individuos para lograr determinada meta. Por su parte, Filley, A. y Hause, R. (1979) afirman que el liderazgo es un proceso por el cual una persona ejerce influencia social sobre los miembros de un grupo.

Ambas definiciones realizadas en momentos históricos distintos coinciden en que el liderazgo es el hecho de influir sobre los demás. Sin embargo, dejan de lado otras características que retoman Bennis, W. y Nanus, B. (2001) quienes afirman que el liderazgo ayuda a las organizaciones a desarrollar una nueva visión de lo que pueden ser y luego las movilizan para el cambio hacia la nueva visión.

Como se muestra, la definición anterior resalta el poder que tiene el liderazgo de influir sobre los demás, pero enfocado hacia el futuro de manera positiva, con ello se atiende a los cambios planificados. Para seguir en la línea de conceptualización del liderazgo se pueden enlistar aún más definiciones que suman elementos al concepto. Como lo hace Vecchio (1995) citado en Lusthaus et al. (2002:46), el liderazgo es básicamente el proceso mediante el cual los líderes influyen en las aptitudes, los comportamientos y los valores de otros con miras a lograr las metas organizacionales.

Una definición más es la dada por Chemers, M., Hu., L., y García, B. (2001), quienes afirman que el liderazgo es un proceso de influencia social a través del cual un individuo recluta y moviliza la ayuda de otros para alcanzar un objetivo colectivo.

Las definiciones anteriores favorecen el entendimiento del liderazgo y enmarcan los elementos primarios, como son, el poder, la influencia, la obtención de metas y la figura de un guía. Al respecto, Stoner (1996) distingue al poder como la capacidad de ejercer influencia, es decir de cambiar las actitudes o la conducta de personas o grupos.

Por otro lado, la influencia, el mismo autor la describe como cualquier acto o ejemplo de conducta que ocasiona un cambio en la actitud o conducta de otra persona o grupo. Posterior a la revisión bibliográfica del concepto se puede mencionar que el liderazgo es el poder y la influencia que ejercen algunas personas sobre sus subordinados y/o seguidores con la finalidad de lograr objetivos específicos previamente establecidos.

A continuación se enlistan los diferentes tipos o estilos de liderazgo que se pueden ejercer:

Liderazgo	Descripción
Situacional	Es la adaptación del liderazgo a las condiciones y situaciones que el entorno marca.
Transformacional	Los valores como la justicia y la integridad son primordiales, así como la transformación de los seguidores a partir del ejemplo del líder.
Transaccional	Los seguidores son vistos como una transacción favorable para el líder, mientras que los seguidores aceptan las ordenes sin cuestionar.
Autocrático	Los líderes tienen el poder absoluto sobre sus seguidores.
Burocrático	Siguen las instrucciones y reglas de la organización al pie de la letra.
Carismático	Son agradables y simpáticos, razón por la cual mueven grandes masas.
Participativo	Escuchan y piden opinión a sus seguidores.

**Tabla 1** Estilos de liderazgo

*Fuente: Elaboración Propia*

Cada uno de los estilos anteriores posee características diferentes en términos de la forma en que son ejercidos, sin embargo, coinciden en tres componentes básicos, según Munroe (2003) propósito y visión, potencial y capacidad y valores, ética y principios, los cuales se abordan en el siguiente apartado.



## Componentes del liderazgo

**Propósito y visión.** Este componente está enfocado en la dirección hacia dónde va a dirigir el líder a sus seguidores. Munroe (2003) afirma que todos los líderes viven mediante un sentimiento de significado, obtienen su motivación a partir de la creencia que están aquí para cumplir alguna misión relacionada con el bien de la humanidad.

**Potencial y capacidad.** El potencial corresponde al talento y cualidades del líder. Mientras que la capacidad la conforman los conocimientos, las ideas y la forma en que ejerce el liderazgo. En conjunto las dos características conforman en términos prácticos el ejercicio del liderazgo.

**Valores, ética y principios.** Este componente tiene relación con las reglas que rigen al líder. En general fundamentan su carácter y establecen los lineamientos bajo los cuales vive. Es necesario que considere los valores y principios con lo que se rige la sociedad, puesto que la responsabilidad que establece el ejercicio del liderazgo lo obliga a atender los intereses de los demás.

## Teorías de liderazgo organizacional

Las teorías sobre el liderazgo organizacional comienzan a desarrollarse en China bajo la directriz del pensador chino Confucio (722-481 a.C.), quien recorrió gran parte de China tratando de persuadir a varios señores feudales acerca de cómo liderar sus reinos de forma más eficaz. Castañón, R. (2013).

A partir de ese momento siguieron las aportaciones hechas por estudiosos del tema. Quienes clasificaron sus aportaciones en corrientes o teorías, como las que se presentan a continuación. Teorías de los rasgos. Estas teorías sencillamente establecen la idea de poseer rasgos innatos, es decir, el líder nace. La afirmación anterior se logra a partir de identificar características o comportamientos en los líderes que no poseen las demás personas.

Quienes defienden esta postura atienden a la idea que estas características se obtienen de forma genética y simplemente se van perfeccionando a lo largo del desarrollo y formación de la personalidad.

Dalton, M. Hoyle, D., Watts, M., (2007) mencionan que estas teorías suelen ser confusas por la forma en que fueron diseñadas, ya que se buscaron las características más importantes de la personalidad de líderes famosos. Lo anterior se prestó a enérgicas discusiones por su elevado componente subjetivo. Teorías de las contingencias. Los autores de estas teorías Andriessen y Drenth (1984) mencionan que se denominan así porque sostienen el efecto de un cierto tipo de liderazgo sobre la ejecución y satisfacción de los miembros del grupo, en otras palabras, el liderazgo está determinado parcialmente por aspectos de la situación y el medio ambiente.

En términos generales estas teorías identifican la figura del líder como el responsable de construir contingencias ambientales necesarias para que los seguidores puedan aumentar la lealtad hacia el líder. Teorías del comportamiento. Los estudios de la Universidad de Michigan observaron el comportamiento de los líderes con la idea de encontrar alguna característica que los hiciera únicos en su comportamiento.

Esta corriente, va en contra de la teoría de los rasgos, ya que en esta afirma que estos comportamientos pueden ser aprendidos y no necesariamente innatos. Cada uno de estos enfoques se formó a partir de diversas teorías fortaleciendo los elementos del liderazgo. La tabla siguiente muestra la integración de las teorías a cada una de las corrientes del liderazgo.

Corriente	Teorías
Teorías de los rasgos	
Teorías del comportamiento	Estudios de la universidad Estatal de Ohio
	Estudios de la universidad de Michigan
	Matriz gerencial
Teorías de las contingencias	Estudios escandinavos de liderazgo
	Modelo de Fiedler
	Teoría situacional
	Teoría del intercambio líder-miembro
	Teoría del camino – meta
	Modelo participativo del líder

**Tabla 2** Teorías de liderazgo  
Fuente: *Elaboración Propia*

Otro enfoque que se tiene del liderazgo es el político. El estudio del liderazgo político se hace a partir de los enfoques revisados previamente, rasgos, comportamiento y contingencias, por ende, cada uno de ellos realiza sus propias aportaciones y definiciones. Para el enfoque de los rasgos se toman ideas planteadas por grandes filósofos como La República de Platón o la Política de Aristóteles. Identificando con ellos algunos de los rasgos que debe poseer el líder político.

Una definición de liderazgo político bajo el enfoque de los rasgos menciona que es el resultado de la habilidad de persuadir y dirigir hombres, sin prejuicio del prestigio o poder que deriva del cargo u otras circunstancias externas. Reuter (1941) (citado en Peral, N. 2001). Por otro lado, el enfoque del comportamiento trata de ver al liderazgo como una forma de conducta dinámica. Y parte de esa dinámica está estrechamente relacionada con la actividad grupal.

Una definición creada bajo este enfoque establece que es un sistema de conducta requerido por y para el funcionamiento del grupo como una condición y una cualidad dinámica de su estructuración. Maisonneuve, J. (1968). Por último, el enfoque de las contingencias atiende a la idea de que el líder se adapta a las circunstancias y por lo tanto, su estilo de liderazgo también. Para este enfoque Tannenbau, R., Wescheler, R. y Massarik, F. (1961) mencionan que el liderazgo se entiende como la influencia interpersonal que se da en una determinada situación y que se orienta mediante un proceso de comunicación, hacia el cumplimiento de objetivos específicos.

A partir de las teorías anteriores se desarrolla el análisis correspondiente al liderazgo ejercido en el movimiento social Los Sin Tierra. Para iniciar dicho análisis es necesario conocer el origen y la evolución del movimiento, el cual se aborda en el siguiente apartado.

### Contexto de estudio

Brasil, un país con una superficie que supera los 8.5 millones de kilómetros cuadrados (de los cuales un 42% está cubierta por la selva amazónica) presenta una marcada desigualdad en la distribución de la tierra, resultado en gran parte por el proceso colonizador acontecido en América durante los siglos XVI y XVII.

Este acceso desigual responde en buena parte a la presencia del latifundio<sup>1</sup> como forma dominante de propiedad y explotación de la tierra en todo Brasil. Como lo expresan los datos contenidos en el documental: “hasta inicios de este siglo el 50% de la tierra cultivable de este país pertenecía tan sólo al 1% de la población”.

Precisamente esta situación aunada a un sinfín de eventos políticos y sociales (donde se puede enlistar al periodo dictatorial permeado durante los años 1964–1985, al periodo de crisis experimentado en el país y el mundo desde finales de los 1970’s, al ensanchamiento de la brecha entre ricos y pobres, a la creciente migración del campo a la ciudad, al proceso de democratización del país durante los últimos años de dictadura, entre muchos otros factores) originaron que el descontento del pueblo Brasileño –acumulado por varias décadas– emergiera en forma de movilizaciones sociales organizadas.

Fueron distintas las formas y los medios por los que la lucha se condujo, pero todas mantuvieron como constante la intervención de los partidos políticos, de la Iglesia Católica, del Congreso y sus fuerzas políticas, de los Sindicatos, y sobre todo, del pueblo que vio en la organización y la movilización social una forma más eficiente para alcanzar sus fines.

Antes de abordar de manera directa el Movimiento de los Trabajadores Rurales Sin Tierra (MST), a continuación se efectúa un ligero recuento de las organizaciones sociales que le precedieron y que a su vez, constituyeron la base para su posterior conformación como un colectivo de lucha social y agraria.

<sup>1</sup> Gran propiedad agraria –privada– que en América latina supera las diez mil hectáreas de tierra, se caracteriza por un bajo nivel de tecnificación y por el empleo de mano de obra campesina.

Las Ligas Campesinas que actuaron desde 1945 –una vez concluida la dictadura de Getulio Vargas– hasta 1964 justamente cuando inició el periodo dictatorial de Humberto Castelo Branco. Fue la primera organización social masiva de la lucha moderna por la tierra. Integraba a campesinos, aparceros, ocupantes y medieros, quienes intentaban revertir la desigualdad en el acceso a la tierra resistiéndose a la expulsión de los campos de cultivo y al régimen asalariado.

Estas Ligas eran colectivos de decenas de miles de campesinos que dependían directamente del Partido Comunista Brasileiro (PCB). Aunque a la fecha en este país son considerados como el movimiento más masivo y radical en la lucha por la Reforma Agraria del siglo pasado, tuvo la particularidad de mantener un tipo de liderazgo carismático, que le costó su permanencia en la esfera política y social, puesto que en 1947 cuando el Gobierno de Dutra desconoció al PCB, el colectivo se fue debilitando hasta desaparecer en 1964. Mientras las Ligas Campesinas se reponían del duro golpe de Dutra, al mismo tiempo apareció La Unión de Agricultores y Trabajadores Agrícolas (ULTAB), que a partir de 1954 pretendía coordinar las asociaciones campesinas. González (1985).

Esta nueva Unión tomando en consideración lo ocurrido con las Ligas Campesinas, buscaba mediante las alianzas con la Iglesia Católica y el sector obrero, un mayor protagonismo en la esfera política. Aunque todavía mantenía en sus filas a los dirigentes del PCB, prefirió destinar un mayor cuidado a la estructura del movimiento, que fue de tipo escalar –desde el nivel municipal hasta la escala nacional–. Las aspiraciones de los integrantes de la ULTAB se dirigían a llevar la lucha a todos los rincones del territorio Brasileiro, puesto que esta era la única manera de alcanzar la igualdad social.

Con el paso de los años, esta Unión desempeñó un papel fundamental en el proceso de sindicalización de las asociaciones labradoras, hasta que en 1963 instituyó la Confederación Nacional de los trabajadores agrícolas (CONTAG). Por otro lado, a finales de la década de 1950 surgió el Movimiento de Agricultores Sin Tierra (MASTER), que a diferencia de las Ligas no se resistían al desalojo sino luchaban por conquistar una parcela de tierra.

Para este cometido, sus militantes desplegaron una serie de campamentos que se establecieron en las tierras próximas a las haciendas en la región sudeste de Brasil. Su principal promovente era el Partido Laborista Brasileño (PLB) que una vez derrotado durante el golpe militar de 1962 desatendió las labores del colectivo campesino, que lo llevó a su decadencia.

Como se denota, en los tres colectivos expuestos se registró el interés por expandir la lucha social hacia el extenso territorio brasileño, sin embargo, los mecanismos empleados y el tipo de organización –y de liderazgo– efectuados al interior de las agrupaciones, no fueron los más idóneos para el contexto social que se desarrollaba en el país en esa época. Como se mencionó al principio de esta sección, la transición en el poder, la dinámica represiva suscitada hacia los sectores populares, la desatención gubernamental, entre muchos otros factores terminaron por cercenar los intereses revolucionarios de la clase obrera y campesina (cuando menos por periodos marcados).

### Gestación del MST (1978-1984)

Las luchas en el sur de finales de los 1970 fueron sin duda el factor decisivo para la conformación del MST. Una de ellas aconteció posterior a la expulsión de más de un millar de familias del territorio Nonoai, quienes se habían instalado en dichas tierras poco tiempo antes.

Las familias expulsadas se desplazaron en grupo hacia distintos puntos, pero tres de ellos – los más numerosos–, se mantuvieron comunicados y comenzaron la búsqueda de apoyo político. Quien acudió a tal solicitud fue la iglesia católica –particularmente los párrocos partidarios de la Teología de la Liberación–.

Tras negociaciones con el gobierno estatal y federal y ante la inminente invasión de tierras, el gobierno determinó concederles una extensión para reubicar a tan sólo una parte de los demandantes. Las familias restantes optaron por invadir las tierras de Macali e hicieron frente a la fuerza policial enviada por el gobierno. Finalmente esta invasión tuvo éxito, puesto que el ejecutivo autorizó su permanencia.

Este hecho representó el primer precedente de éxito en la conquista de la tierra, y por tanto, estimuló considerablemente las ocupaciones de los siguientes dos años: las de Brilhante, Anonni, Santa Catarina; Paraná, São Paulo y Mato Grosso del Sur.

Particularmente el campamento Encruzilhada Natalino instalado en diciembre de 1980 logró integrar a más de 3000 personas –un aproximado de 600 familias–. Este grupo desarrolló una forma de organización más sólida y dinámica, integró comisiones encargadas de la salubridad y alfabetización al interior del campamento. Alcanzó gran cohesión y determinación en sus demandas mediante el fomento de la convivencia entre sus miembros, la recuperación y reproducción de prácticas sociales que definen al pueblo brasileño como el fútbol, la danza y la música.

Crearon un boletín informativo denominado Sem Terra y en la dimensión simbólica esculpieron una cruz rústica que llevaban a todas sus manifestaciones. Instauraron un procedimiento de actuación que les confirió mayor coordinación: la primera acción sería el desarrollar reuniones de integración y convencimiento, después la búsqueda de tierras idóneas –que estén bajo la modalidad de latifundio y que no estén operando, es decir, “tierras ociosas”–, posteriormente, se efectuaría la ocupación de las tierras y el establecimiento de mesas de negociación con representantes del estado y los hacendados.

Efectuaron además un levantamiento técnico de los latifundios improductivos en la región, celebraron misas y actividades de base comunitaria. Justamente esta forma de operar más organizada permitió su supervivencia hasta que en enero de 1984 se celebró el Primer Encuentro Nacional de Trabajadores sin Tierra, al que acudieron líderes populares, representantes de estado y dirigentes sindicales rurales.

Fue en este encuentro cuando se fundó oficialmente el MST que se integró por campesinos, moradores de favelas y otros grupos marginales que aspiraban a retomar la tierra brasileña con una esperanza de futuro.

Aunque en todo este proceso de consolidación recibieron el apoyo del Partido Comunista Brasileño (PCB), de los campesinos y obreros, de la intervención ideológica de la Iglesia Católica mediante La Comisión Pastoral de la Tierra (CPT), del Partido de los Trabajadores (PT) y del Sindicalismo Combativo, mantuvieron como premisa el liderazgo colectivo, es decir, se determinó que no habría una sola figura de líder, sino que la dirección del movimiento recaería en comités internos.

### Análisis y discusión

Posterior a la revisión bibliográfica, se determinó utilizar la teoría del comportamiento para realizar el análisis del liderazgo utilizado en el movimiento social Los sin Tierra, a partir del documental del mismo nombre. Se eligió este enfoque debido a que atiende la relación que existe entre el líder y la actividad grupal.

Descartando el enfoque de rasgos, entendiendo que identifica las características de personalidad que destacan en la figura del líder. Lo anterior para este caso en particular no es posible, puesto que el grupo no tiene una figura única de representación, por tal motivo, este enfoque no es apto para el estudio.

Por otro lado, la teoría de las contingencias tampoco se adapta a este caso de estudio, ya que para este el liderazgo se adapta a las condiciones del ambiente. Los luchadores sociales de este estudio no cambian su estilo de liderazgo ni modifican sus objetivos, simplemente se adecuan a las condiciones de la lucha, sin perder de vista la importancia de no contar con un líder único.

La teoría del liderazgo basada en el enfoque del comportamiento, fue desarrollada principalmente por Fiedler (1967), quien menciona que la efectividad del liderazgo está basada en tres variables, las relaciones líder-miembro, la estructura de la tarea y la posición de poder del líder. Alonso, E. y Ocegueda, V. (2006).

La relación líder-miembro se refiere a la aceptación que tiene el líder sobre sus seguidores ya sea por la amistad que existe entre ellos y los lazos estrechos, o bien por la efectividad para la realización de las tareas por parte de los integrantes del equipo.

Por lo que respecta a la estructura de la tarea, se hace referencia a lo rutinario de las tareas asignadas. Mientras más rutinaria sea, será mucho más fácil ejercer un liderazgo, por el contrario, a tareas no estructuradas el liderazgo es más complejo de ejercer.

Por último la posición de poder, tiene relación con el dominio que ejerce el líder sobre sus seguidores.

Fiedler afirma que un liderazgo efectivo según el enfoque del comportamiento versa en función de las relaciones que existan entre el líder o figuras de autoridad y los seguidores, teniendo mejores resultados cuando las relaciones son estrechas y cordiales.

Para el caso particular del documental objeto de estudio, en el análisis del liderazgo según esta teoría se observaron los siguientes comportamientos.

Como se mencionó anteriormente, no existe una figura de liderazgo unipersonal, sino una asamblea conformada por integrantes del movimiento y la relación entre esta asamblea y el resto del colectivo es estrecha, de ayuda mutua y solidaridad.

La solidaridad y ayuda mutua se observa en la búsqueda de un bienestar y calidad de vida mejor para el colectivo sin hacer exclusiones. Las escuelas comunitarias para los hijos de los luchadores sociales, las fiestas patronales y el honrar a las víctimas de este movimiento, son un reflejo de la unión y las relaciones estrechas que entre ellos se han creado.

Lo que sobresale del análisis es la facilidad para ejercer el liderazgo y la asignación de tareas. Como se observa, los testimonios mostrados en el documental hacen referencia a la división y asignación de tareas en donde el trabajo en equipo es uno de los pilares que soportan la lucha social. Según la teoría de Fiedler, estas tareas son de fácil asignación y aceptación por la cercanía que existe entre la asamblea y el resto del colectivo, por ende, el ejercicio del liderazgo y poder es simple, participativo y transformacional.

## Conclusiones

Después de realizar el análisis del documental, se puede inferir a partir de elementos característicos de liderazgo y por su filosofía manifiesta: “No se aspira al poder, sino al cambio social”. (MST), que para movimientos sociales de este tipo, resulta factible la elección y ejercicio de un tipo de liderazgo compartido, donde se cubran aspectos por los que la organización pueda sufrir ataques que debiliten su estructura e ideología.

La cohesión grupal, la asignación de tareas y sobre todo la comunicación entre los integrantes facilita la ejecución de un liderazgo efectivo sin la necesidad de contar con una persona que tome el control, para evitar con ello las decisiones unilaterales, en ese sentido, la toma de decisiones versa en función del grupo social, en la transformación del mismo y en el bienestar.

Con el análisis anterior se puede inferir que gran parte del éxito del movimiento y con ello, parte de su supervivencia a lo largo de las décadas, está en función del liderazgo que ha mantenido. Este liderazgo compartido no tiene definido un estilo específico, cuenta con características de un liderazgo transformacional, toda vez que se antepone los intereses del colectivo y no de una sola persona. Busca la transformación de la sociedad en su conjunto, siempre pensando en un bien común.

Desde la creación del movimiento hasta la actualidad, se pueden identificar características de un liderazgo carismático, en donde la elocuencia y los discursos convincentes de la asamblea han establecido el rumbo del movimiento. Un tipo de liderazgo que también fue identificado en el movimiento es el participativo, puesto que los integrantes del movimiento son capaces de opinar y promover acciones en beneficio del colectivo, son escuchados y en todo caso, las propuestas favorables son puestas en marcha.

## Referencias

Adriessen, E. y Drenth, P. (1984). *Leadership: Theories and models*. Amsterdam: Vrije Universiteit.

Alonso, E. y Ocegueda, V. (2006). *Teoría de las organizaciones*. México: Umbral.

- Bennis, W. y Nanus, B. (2001). Líderes. Estrategias para un liderazgo eficaz. España: Paidós.
- Chemers, M., Hu, L., y García, B. (2001) Academic self-efficacy and first year college student performance and adjustment. *Journal of Educational Psychology*, 93(1), 55-64.
- CONTAG (s.f.). Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura. Trajetória política da CONTAG. As primeiras lutas. Revista CONTAG - cuarenta años.
- Dalton, M. Hoyle, D., Watts, M., (2007). Relaciones humanas. México: Thomson.
- Filley, A. y Hause, R. (1979). Managerial Process and Organizational Behavior. Inglaterra: Forestman and. Co.
- González, P. (1985). Historia política de los campesinos latinoamericanos: Brasil, Chile, Argentina, Uruguay. Vol. 4. México: Siglo XXI.
- Harnecker, M. (2002). Sin tierra: construyendo movimiento social. España: Siglo XXI.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.
- Hitt, M. (2006). Administración. México: Pearson.
- Maisonneuve, J. (1968). La dinámica de los grupos. Argentina: Proteo.
- MST. Quem somos. Sitio oficial, recuperado de <http://www.mst.org.br/> consultado el 31 de mayo de 2018.
- Munroe, M. (2003). El poder del carácter en el liderazgo. Cómo los valores, la moral, la ética y los principios afectan a los líderes. Estados Unidos: Whitaker House.
- Natera, P. (2001). El liderazgo en la sociedad democrática. España: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Lusthaus, C. Marie-Hélène, A. Gary, A., Fred, C. y George, M. (2002). Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño. Washington DC y Ottawa: Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.
- Stoner, J. (1996). Administración. México: Pearson Educación.
- Tannenbau, R., Wexcheler, R. y Massarik, F. (1961). Leadership and organization: a behavioral science approach. Estados Unidos: Garland.

## Capacitación a Organizaciones no Gubernamentales (ONG's) para promover el respeto de la equidad de género en las comunidades indígenas

### Training for non-governmental organizations (NGOs) to promote respect for gender equity in indigenous communities

MADRIGAL-GUERRERO, Susana†

*Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Santiago Tapia 403, Morelia, Michoacán, México*

ID 1<sup>er</sup> Autor: *Susana, Madrigal-Guerrero* / ORC ID: 0000-0001-6292-3343, Researcher ID Thomson: T-8821-2018

Recibido 29 de Febrero, 2018; Aceptado 30 Marzo, 2018

#### Resumen

La labor de las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's) debería de servir para salvaguardar e informar a la población sobre sus derechos y garantías fundamentales, en especial a las mujeres, dado que se encuentran en situación de riesgo permanente agravada si se trata de mujeres indígenas. Son un apoyo para denunciar irregularidades y buscar que se resuelvan estas denuncias en las instancias públicas correspondientes. El conocer en primera instancia la situación, las condiciones de trabajo y las dificultades que tienen que sortear los actores sociales; nos permite por una parte detectar las debilidades de estas y por otro lado, mapear la situación real de la inequidad de género en los pueblos y comunidades Indígenas que prevalece en las entidades. La información obtenida nos permitirá realizar propuestas y actividades dirigidas a fortalecer las capacidades de las ONG's y proponer estrategias para un mejor abordaje de la problemática de la inequidad de género en los pueblos y comunidades indígenas. Metodología. Para esta investigación se entrevistó a 15 ONG's del país que abordan el tema de equidad de género en los pueblos y comunidades indígenas.

**ONG's, Indígenas, Capacitación, Mujer, Derechos**

#### Abstract

The work of non-governmental organizations (NGOs) should serve to safeguard and inform the population about their fundamental rights and guarantees, especially to women, given that they are in a situation of permanent aggravated risk if they are women indigenous. They are a support to report irregularities and seek to resolve these complaints in the corresponding public instances. Knowing in the first instance the situation, the working conditions and the difficulties that social actors have to overcome; it allows us, on the one hand, to detect the weaknesses of these and on the other hand, to map the real situation of gender inequality in the Indigenous peoples and communities that prevails in the entities. The information obtained will allow us to make proposals and activities aimed at strengthening the capacities of NGOs and propose strategies for a better approach to the problem of gender inequality in indigenous peoples and communities. For this research, 15 NGOs were interviewed in the country that address the issue of gender equity in indigenous peoples and communities.

**NGOs, Indigenous people, Training, Women, Rights**

**Citación:** MADRIGAL-GUERRERO, Susana. Capacitación a Organizaciones no Gubernamentales (ONG's) para promover el respeto de la equidad de género en las comunidades indígenas. *Revista de Filosofía y Cotidianidad*. 2018, 4-10: 15-25.

† Investigador contribuyendo como primer autor.

## Introducción

La situación de inequidad de género y desigualdad en la que se encuentra arraigado nuestro país sigue erosionando el tejido social, y con ello los derechos fundamentales de las personas, en especial de las mujeres. Apoyar el trabajo de las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's) es de gran trascendencia por el efecto multiplicador que conlleva. Al fortalecer su labor no solo se está impactando a las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's) también repercutirá a su vez en la población civil con la que trabajan, esa población en su mayoría desinformada, amenazada, en completa desventaja y en el más alto grado de vulneración.

Conocer con mayor precisión cuales son las circunstancias de trabajo y los avances o retrocesos experimentados por las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's) en la materia de equidad de género, en específico en las comunidades indígenas, nos permitirá realizar actividades dirigidas a enfrentar dichas dificultades.

Por otra parte el análisis que pretendemos está dirigido a difundir la problemática de la equidad de género en los pueblos y comunidades Indígenas de nuestro Estado con el objeto de que se tomen los elementos para la mejora de las políticas públicas y acciones necesarias dirigidas a promover y proteger de la mejor manera el derecho a la equidad de género en los pueblos y comunidades Indígenas.

La elaboración de este análisis resulta ser imperativo ya que constituye la piedra angular para promover la mejora en el trabajo que realizan las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's). También tiene un impacto en la población que se beneficia de nuevas y mejores herramientas e información para resolver las diversas quejas y peticiones. Otro impacto no menos importante es el de divulgar esa información entre las instancias que se encuentran actualmente trabajando en el restablecimiento del orden y la paz en el Estados para todos, ya que la situación de la equidad de género en los pueblos y comunidades Indígenas es un tema que no se ha logrado dimensionar con exactitud, debido a la situación por la que atravesamos.

## Evolución de los derechos y equidad en México

La mujer siempre se ha visto rezagada ante la sociedad debido al predominante orden social patrilíneo que presentamos. Lo poco que se conoce del México prehispánico se debe principalmente a lo relatado en las crónicas hispanas de autores como Gerónimo Mendieta, Bernardino de Sahagún, entre otros.

En la época prehispánica las actividades que debía de desarrollar la mujer dependían de su status social, sin embargo siempre se ubicó en un plano de subordinación. La mujer mexicana cihuapilli, es decir la mujer de la nobleza se dedicaba exclusivamente a la elaboración de tejidos y al cuidado de los hijos, no podía realizar actividades políticas y mucho menos podía acceder a cargos públicos. Las mujeres macehualtin o de clase baja además de dedicarse al cuidado de la familia debían ayudar a sus maridos en las actividades que éstos realizaran.

La situación de la mujer cambiaría un poco durante la conquista española donde encontraríamos una diferenciación entre las mujeres españolas y las indias. Por lo establecido en las Leyes del toro podemos observar una restricción a la capacidad de la mujer casada.

La situación de la mujer cambiaría un poco durante la conquista española donde encontraríamos una diferenciación entre las mujeres españolas y las indias. Por lo establecido en las Leyes del toro podemos observar una restricción a la capacidad de la mujer casada.

En la ley 54 de dicho ordenamiento se establece que la mujer no podía rechazar sin permiso de su marido ninguna herencia; la ley 55 enuncia que la mujer no puede realizar ningún contrato sin licencia de su marido y así mismo no podrá rechazar sin permiso de éste cualquier contrato que le llegue, al igual que se le prohíbe participar en algún juicio si no contaba con el consentimiento del esposo; la ley 56 confiere al cónyuge la facultad para otorgar, en caso de así desearlo una licencia general para que la mujer pueda obrar y en caso de que ésta obrase sin su licencia el artículo 58 confería el hombre el derecho a ratificar esos actos, por lo general este se aplicaba para supuesto planteado en la ley 59, es decir cuando el marido estuviere ausente.



A pesar de las restricciones, se podría encontrar un tipo de protección a la mujer en el artículo 52, en el cual se otorgaba a las futuras esposas, en caso de muerte del novio, el derecho a retener el 50% de los bienes que le hubiese dado antes de consumir el matrimonio en caso de que se le hubiese besado (hay que recordar que en aquella época este tipo de muestras de afecto eran incluso escandalosas). La independencia jurídica de la mujer se alcanzaba al quedar esta viuda, sin embargo, si volvía a contraer nupcias volvía ser considerada como incapaz aunque esta podía administrar y disponer de los bienes multiplicados del anterior matrimonio, pero debía reservar la propiedad a los hijos resultantes del primer matrimonio. (Transcripción de las Leyes de Toro).

Para las mujeres nativas encontramos algunas disposiciones legales en las leyes de Burgos, también conocidas como ordenanzas para el buen regimiento y tratamiento de los indios. En aquella época las mujeres indígenas realizaban trabajos pesados sin consideración alguna, serían las leyes de Burgos las que regularían e implementarían una mejora a sus condiciones laborales. Así se establecía que las mujeres solteras debían trabajar con sus padres y en caso de no tenerlos, ésta debía residir con otras mujeres en su misma situación; en caso de trabajar en alguna hacienda ésta recibiría un salario previamente acordado y; cuando la mujer se encontrase embarazada podría gozar de una licencia para ausentarse después del cuarto mes hasta que el niño cumpliera los tres años.

Un poco más adelante, durante la época colonial, encontraremos más flexibilidad hacia la figura femenina en razón de su casta. Para el año de 1588 Felipe II permitiría el acceso de las mujeres mestizas a la vida religiosa. Por disposición de la ley XIX de Don Felipe III se pedía que se construyeran y conservaran casas de recogimiento en donde se criaran a las indias, para que se les encaminara en la religión católica, se les enseñara el idioma español y cosas relativas a la vida política. Durante la independencia de México en el siglo XIX, la situación jurídica de la mujer no tuvo grandes cambios, seguía siendo dependiente legal y económica de su padre o su marido. Seguían siendo educadas para el desarrollo de actividades domésticas y en algunos casos se les enseñaba algún oficio y de verse en la necesidad de trabajar serían remuneradas por un salario inferior.

Sin embargo, en la época porfiriana vendría un cambio notable pues se abrirían varias escuelas: “en 1890 la Normal para señoritas que capacitaba al personal docente; 1892 la escuela de artes y oficios...; 1903 la escuela mercantil << Miguel Lerdo de tejada>>.” De esta misma forma se expandió su participación en el ámbito laboral, pues antes al trabajar principalmente como sirvientas o en el campo, ahora trabajaban en el comercio o en la industria, sin embargo recibían salarios mucho menores a los hombres.

El siglo XX se caracterizaría por la lucha constante de la mujer para la obtención de sus derechos, principalmente los derechos político electorales. A inicios de siglo se daría en nuestro país un movimiento social conocido como la Revolución, en el cual las mujeres, que se les conocía como adelitas, tendrían un rol muy activo, pero, a pesar de su participación cuando la guerra civil concluyó y se iba a redactar la nueva constitución el Congreso Constituyente rechazó la petición de igualdad derechos políticos para la mujer realizada por Hermila Galindo de Topete argumentado que la actividad de la mujer era en el círculo doméstico y que las mujeres tenían una falta de interés en participar en los asuntos públicos que se reflejaba en la falta de algún movimiento colectivo. Con el paso de los años se establecieron algunas disposiciones que favorecerían los derechos políticos de las mujeres:

- 1922. Voto a mujeres en elecciones locales en Yucatán.
- 1923. Tres mujeres del Partido Socialista ocuparon el cargo de diputadas en legislaturas locales en Yucatán.
- 1925. Igualdad de derechos políticos para el hombre y la mujer en Chiapas.
- 1946. Derecho al voto a las mujeres en elecciones municipales.
- 1953. Derecho al voto a las mujeres en elecciones federales.

Uno de los instrumentos que fomentaron la igualdad de género en el país fue la Declaración de los derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas, y Carta de la organización de estados americanos, ambos suscritos en 1948, donde se reconocen igualdad de derechos a los hombres y mujeres.

Esto sería un escalón para que en 1953 además de la obtención de los derechos políticos electorales de las mujeres, se realizarían las reformas al Código Civil que le otorgarían a la mujer la capacidad jurídica plena, dado que el código anterior aún establecía restricciones. En la actualidad se han llevado a cabo muchas reformas a las leyes y se han ratificado varias convenciones internacionales para garantizar la equidad de género, sin embargo, este, como muchos otros derechos no son respetados en las comunidades y pueblos indígenas.

### Normatividad sobre equidad de género

#### Normatividad internacional

El Estado Mexicano forma parte de los siguientes tratados internacionales, los primeros cinco que se mencionan hablan de manera general de la equidad y el resto versa sobre la figura de la mujer. Se menciona el nombre y el año en que fueron publicados en el Diario Oficial de la Federación.

- Carta de las Naciones Unidas (1946)

El artículo primero en su punto número 3 establece: “.... Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión;”

- Carta de la Organización de los Estados Americanos (1949)

Al igual que la carta de las naciones Unidas de forma general en su artículo 3° señala que los Estados Americanos proclaman los derechos humanos sin hacer distinción raza, nacionalidad, credo o sexo. En su artículo noveno establece la eliminación de toda forma de discriminación, en especial la de género, étnica y racial.

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1981)

Este pacto consagra en su artículo segundo que todos los estados contratantes deben de reconocer a las personas dentro de su territorio los derechos establecidos en el presente pacto sin distinción alguna.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1981)

Como se mencionó anteriormente los primeros cinco puntos tocan de una forma general la equidad de género por medio de la no discriminación de las personas en razón de su sexo y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales no es la excepción.

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará (1999).

Por medio de dicha convención se busca que los estados contratantes implementen medidas para la erradicación de la violencia contra la mujer; que se le otorgue el seguimiento necesario a los delitos de violencia; creación de normas jurídicas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y que se le brinde una atención especializada a las víctimas de este delito. También busca que los Estados adopten medidas para el desarrollo de la mujer en diferentes ámbitos de la sociedad y que se establezcan mecanismos interamericanos de protección.

- Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer (1981)

Por medio de esta convención que consta de tan sólo dos artículos, las partes contratantes establecieron que el derecho al voto y al ser elegido para un cargo nacional no debe negarse o restringirse en razón del sexo.

- Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer (1954)

A través de esta convención igual de pequeña pero muy importante como la anterior, los Estados Americanos otorgaron a la mujer los mismos derechos civiles de los que goza el hombre.

- Convención Internacional para la Supresión de la Trata de Mujeres y Menores (1936)

Con esta convención se busca que los Estados contratantes tomen todas las medidas para la búsqueda y detención de los sujetos que se dediquen a la trata de mujeres o menores, obligando a las autoridades migratorias de cada país a la creación de medidas legislativas encaminadas a resolver dicha problemática, además plantea la posibilidad de tomar medidas de extradición en caso de que no hubiese un convenio de extradición entre dichos Estados.

- Convención Internacional relativa a la Represión de la Trata de Mujeres Mayores de Edad (1938)

Al igual que la convención anterior se busca que los Estados adopten las medidas necesarias para el seguimiento y sanción de aquellos que se dediquen a la trata de personas con la salvedad que en este caso se trata exclusivamente de la Mujer Adulta.

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1981)

Establece que las partes contratantes deberán de adoptar las medidas legislativas correspondientes para evitar la restricción o exclusión de las personas basadas en su sexo y asegurar los derechos de la mujer para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres mediante la adopción de medidas de carácter temporal y así modificar los patrones socioculturales de hombres y mujeres.

### Normatividad Nacional

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Nuestra Carta Magna se modificó constantemente para incluir en su cuerpo normativo disposiciones que promueven la equidad de género.

El artículo primero enuncia que todas las personas gozan de los mismos derechos humanos y deben ser garantizados y protegidos por la autoridad, y en su último párrafo establece que queda prohibido en el país discriminación por motivo de género.

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”

El artículo 2º incorpora a la mujer indígena al desarrollo. El numeral III del apartado A garantiza los derechos político-electorales de la mujer indígena y el II del apartado B establece que las autoridades tienen la obligación de propiciar la incorporación de las mujeres indígenas al desarrollo, mediante el apoyo a los proyectos productivos, la protección de su salud, el otorgamiento de estímulos para favorecer su educación y su participación en la toma de decisiones relacionadas con la vida comunitaria.

El artículo 4º establece de forma explícita que “el varón y la mujer son iguales ante la ley.” Los artículos 14, 16, 19, 20 y 90 abren paso a la reglamentación en materia penal para la violencia familiar. 26

El artículo 26 establece que el Plan de Desarrollo se realizará con un principio de equidad.

En materia electoral tenemos: el artículo 36, establece el voto y el desempeño de los cargos públicos; el artículo 41 establece que es fin de los partidos políticos promover la participación ciudadana del pueblo en la vida democrática y la creación de reglas para garantizar la paridad de género en las candidaturas; el artículo 73 establece que es una facultad del congreso para expedir leyes con objeto de dar cumplimiento al artículo cuarto de la constitución; artículo 116, la constitución de las entidades federativas debe respetar en todo momento los derechos humanos.

El artículo 123 enuncia el derecho a un trabajo digno, las prestaciones y derechos con los que cuenta una mujer embarazada, igualdad salarial y el derecho a la seguridad social.

## Ley Federal del Trabajo

La ley Federal del Trabajo se ha modificado de una manera radical, para incluir en su texto la transversalidad de género en su artículo segundo nos da una definición de trabajo digno estableciendo que es aquel en el que no existe discriminación por origen étnico o nacional, edad, género entre otras cosas.<sup>27</sup> Rosario Ortiz Magallón<sup>28</sup> establece en su obra “La equidad de género en la reforma laboral” de una forma muy concreta el nuevo contenido de la Ley Federal del Trabajo, el cual cito textualmente a continuación: El nuevo contenido de la legislación laboral De la igualdad de oportunidades y de trato

- Eliminación de apartados de excepción
- Incorporación del concepto de no discriminación
- Establecimiento de la figura del fuero materno • Bilateralidad en la negociación colectiva

De la protección contra la violencia laboral y el hostigamiento sexual

- Definición del hostigamiento sexual
- Inclusión del hostigamiento sexual como causal de rescisión de las relaciones de trabajo
- Responsabilidad de las y los patrones y los sindicatos de crear un ambiente de trabajo libre de discriminación, riesgos y violencia laboral
- Creación de mecanismos e instancias de protección a las víctimas de violencia
- Reconocimiento del hostigamiento laboral como riesgo de trabajo

De las condiciones de trabajo de las trabajadoras en periodos de gestación y lactancia

- Ampliación del periodo pre y posnatal a ocho semanas, y en parto múltiple o prematuro dos semanas más, con goce de salario y prestaciones
- Establecimiento por seis meses del periodo de lactancia de dos medias horas al día y posibilidad de ampliarse previo dictamen médico; además, ese tiempo podrá acumularse y disfrutarse de acuerdo con las necesidades de la trabajadora

De la capacitación y adiestramiento de las y los trabajadores

- Implementación de medidas de acción afirmativa para garantizar condiciones efectivas de igualdad de oportunidades entre la trabajadora y el trabajador • Cuota mayor en la capacitación y adiestramiento cuando haya sub-representación de trabajadoras en áreas laborales, para lograr la igualdad de oportunidades de acceso a determinados puestos de trabajo.

De las responsabilidades familiares de las trabajadoras y los trabajadores

- Toda trabajadora o trabajador tendrá el derecho a guardería proporcionado por el sistema de seguridad social.
- La equidad de género en la reforma laboral
- Las licencias por responsabilidades familiares serán computadas como días trabajados y reconocidas en su antigüedad
- La licencia posparto podrá ser compartida con la pareja independientemente del lugar de trabajo • Se establece el derecho de licencia por paternidad • Licencias por adopción de un infante menor de nueve meses (se disfrutará de un permiso de ocho semanas); y permisos para atender cuidados de hijas e hijos, familiares con discapacidad y adultos mayores, con goce de sueldo en todos los casos.

De los derechos reproductivos de las trabajadoras y los trabajadores

- Se garantiza la libertad de las trabajadoras y los trabajadores a decidir de manera libre el número y espaciamiento de hijos e hijas sin menoscabo de las prestaciones sociales o la pérdida del empleo • Toda trabajadora que ejerza sus derechos reproductivos conservará su empleo, salario y puesto de trabajo y no podrá ser despedida por esta causal
- Cuando se ponga en peligro la salud reproductiva de trabajadoras y trabajadores por condiciones insalubres, se les asignará otro puesto de trabajo.

De los trabajos especiales

- Tutela de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores en la maquila • Modificación de la denominación de “trabajadores domésticos” por “trabajadoras del hogar” y ampliación de sus derechos
- Incorporación de los derechos laborales de las trabajadoras jornaleras agrícolas
- Ley Federal para Prevenir y Evitar la Discriminación

EL objeto de la ley es que el Estado tome las medidas necesarias para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, por medio de medidas de nivelación, medidas de inclusión o acciones afirmativas, con el fin de garantizar lo establecido en el primer artículo de nuestra Constitución. Las medidas de nivelación son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

Las medidas de inclusión son aquellas disposiciones que tienen por objeto eliminar todos los mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que las personas ejerzan sus derechos en igualdad de trato. Las acciones afirmativas son medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones latentes de desigualdad.

- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres

Esta ley tiene por objeto garantizar la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres y eliminar cualquier tipo de discriminación en razón del sexo de las personas. Se busca la incorporación de la perspectiva de género y fomentar la creación, apoyo y seguimiento de programas y proyectos que tengan como fin la transversalidad de género.

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Como su nombre lo dice busca que la mujer tenga una vida libre de violencia y pueda tener un mejor desarrollo y bienestar, mediante no discriminación y que garantice su calidad vida e integridad de su persona, crear leyes que garanticen la no violencia para así dar cumplimiento a los tratados internacionales ratificados por México. Esta ley exhorta a las autoridades para la elaboración de modelos estructurales para la lucha en contra de los diferentes tipos de violencia existentes.

- Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE)

La reforma hecha al Código Federal de Instituciones y procedimientos electorales incluye la cuota de género. En el artículo 38 del COFIPE se establece como obligación de los partidos políticos garantizar la equidad y procurar la paridad de los géneros en sus órganos de dirección y en las candidaturas a cargos de elección popular; utilizar el dos por ciento del financiamiento público ordinario para la capacitación, promoción y el desarrollo del liderazgo político de las mujeres. Los artículos 219 y 220 el que nos habla de la cuota de género con el fin de garantizar la paridad. Dichos artículos establecen:

Artículo 219:

1. De la totalidad de solicitudes de registro, tanto de las candidaturas a diputados como de senadores que presenten los partidos políticos o las coaliciones ante el Instituto Federal Electoral, deberán integrarse con al menos el cuarenta por ciento de candidatos propietarios de un mismo género, procurando llegar a la paridad.
2. Quedan exceptuadas de esta disposición las candidaturas de mayoría relativa que sean resultado de un proceso de elección democrático, conforme a los estatutos de cada partido.

Artículo 220:

1. Las listas de representación proporcional se integrarán por segmentos de cinco candidaturas. En cada uno de los segmentos de cada lista habrá dos candidaturas de género distinto, de manera alternada.

### **Contexto en el que surgen las OSC y su trayectoria**

La constitución de las asociaciones sigue generalmente el mismo patrón, son personas que han estado trabajando en temas estrechamente relacionados con el objeto de las asociaciones, ya sea de manera voluntaria o en alguna institución pública. La necesidad de obtener recursos que les permita poder ejecutar proyectos es un factor determinante para formalizarse y mantener sus actividades que de otra manera tienden a desaparecer. Con los limitados recursos que logran obtener es muy difícil que puedan tener un espacio físico de trabajo, lo que en cierta medida limita su acción y capacidad de organización. El tema común es el de la violencia de género, que es una preocupación mayor en los planes de desarrollo, y que además es un problemática que enfrentan los estados estudiados, la alerta de género, lo cual refleja el insuficiente esfuerzo hecho en la materia.

### **Retos y dificultades que enfrentan las OSC y su vinculación con las Instituciones gubernamentales**

Todas las OSC presentan problemas para poder financiar sus actividades, y los trámites y procesos para obtener recursos se han endurecido y complicado afectando principalmente a las personas que tienen un compromiso real, conocen las localidades y el tipo de actividades y proyectos que se requieren y pueden llevar a cabo. Las OSC con amplias trayectorias han logrado establecer una estrategia donde implican a los diversos actores sociales: instituciones donadoras de fondos, autoridades locales, líderes y a comunidad indígena beneficiada, lo que permite una complementariedad y sinergia que da resultados positivos. Se observa poca participación de la iniciativa privada o patrocinios, solo algunas ONG's han logrado obtener este tipo de apoyos.

Sin embargo, las ONG's pequeñas o de nueva creación tienen gran dificultad para difundir sus eventos, lo que impide que las personas a las que están dirigidos asistan a los mismos. El hecho de que la gente no esté habituada a asistir a un taller o a una conferencia, o a un grupo de reflexión, mucho menos los hombres, impide que las ONG's logren transmitir la información cuyo objetivo es dar a conocer los derechos de las mujeres y promover su respeto.

El importante obstáculo de obtener el recurso para poder socializar sus actividades las limita y en muchas ocasiones las obliga a invertir demasiado de su dinero para poder difundir y realizar las actividades, lo que no siempre es posible: "...Otro obstáculo importante es obtener el recurso para poder socializar nuestras actividades. Así lo explica la presidenta de "Decido y Actúo, A. C." Othon Blanco, Quintana Roo:

"La verdad es que nosotras tenemos que invertir mucho y tenemos que buscar estrategias para allegarnos de recursos. Por ejemplo en el caso de la psicoterapia, ahí si pedimos cuotas de recuperación, lo que las personas puedan dar porque sorprendentemente, aunque en la zona en la que estamos ubicadas sea de clase media baja, lo que se obtiene sirve para el funcionamiento del espacio donde trabajamos... En las instituciones locales es complicado obtener apoyos son muy escasos, se canalizan a otras cosas y luego ya no hay. Los esquemas de financiamiento de SEDESOL son complicados inclusive para nosotras que tenemos una profesión y experiencia en elaboración de proyectos, entonces son recursos muy excluyentes lo cual es contradictorio con la misión de estas instancias, muchas de las mujeres o poblaciones a los que van dirigidos algunas ni hablan español, no tienen formación, etc."

Por otro lado, es difícil trabajar con la gran ignorancia que existe en las comunidades indígenas en cuanto al contenido de la ley, que es el derecho, desconocen el contenido en sí, se asustan cuando tienen que hacer tramites porque no saben cómo y eso se presta a malos manejos.

En muchas ocasiones, las instituciones y autoridades públicas buscan desprestigiar a las ONG's, pues estas hacen el trabajo que ellos no están haciendo, lo que la gente nota.

Además, hay que mencionar que las poblaciones indígenas se encuentran en zonas rurales marginales con pocos accesos y recursos, el simple hecho de levantar una denuncia es caro y complicado porque se tienen que desplazar a un centro regional cercano y dedicarle bastante tiempo, y luego no son tratadas dignamente. Aunado a lo anterior cada tres años cambian de autoridades, presidentes municipales es muy difícil llevar a cabo un proyecto que tenga continuidad.

Es frustrante que cada tres años sea borrón y cuenta nueva y para implementar estrategias que den resultados.

### Conclusiones

1. la falta de equidad de género y la violencia contra las mujeres son los temas recurrentes dentro de las principales problemáticas detectadas por las OSC. La información e instancias de procuración de justicias no logran cubrir las necesidades de las comunidades indígenas. En las mismas ciudades las personas desconocen sus derechos y a quien pueden recurrir, en las poblaciones alejadas no llega nada.
2. La mayoría coincide en que los programas sociales que se aplican siguen un modelo que está completamente descontextualizado, el enfoque asistencialista no da resultados y hasta la fecha no ha podido combatir los índices de pobreza y marginación en que viven las comunidades. Además ha generado malos hábitos y malas prácticas en las comunidades indígenas que dificultan el trabajo y la labor de las OSC. La elaboración de la política pública, debe de estar elaborada con fines de promoción, emprendimiento, autoempleo y no de asistencia, sino se condena a las comunidades a permanecer sojuzgadas y sumisas.
3. Por otra parte las instituciones y las autoridades se involucran muy poco con estos grupos y sus problemáticas, les preocupa llenar explanadas cuando visitan las autoridades estatales y federales y tener cifras que justifiquen la aplicación de los programas. Persiste el manejo de los programas con fines electorales y partidistas a pesar de las medidas que se han tomado al respecto y la visibilidad de estas prácticas. Las personas responsables de aplicar programas sociales en las comunidades indígenas deben cumplir con el perfil adecuado y recibir capacitaciones continuas. Las políticas con perspectiva de género deben iniciar por aplicarse en las mismas administraciones públicas, con el fin de poder tener la capacidad y autoridad para implementarlas.
4. La falta de información ha generado el mal manejo de los recursos dirigidos a las asociaciones que realizan proyectos, porque las autoridades que si tienen la información crean asociaciones para bajar los recursos, demeritando y poniendo en duda el trabajo de las OSC.
5. La falta de interés de las instancias locales por las iniciativas y el trabajo realizado por las OSCs es la percepción común, su trabajo solo es considerado con fines políticos y electorales, pero el contenido del mismo, las metodología y resultados no se incorporan en los planes y programas que desarrollan las instituciones responsables de los programas sociales, y muchas veces ni si quiera aplican los principios de equidad de género, no violencia y lucha en contra de la discriminación en las mismas instituciones. Los responsables políticos de estos programas por lo general desconocen la situación de las comunidades, y no están capacitados para aplicar acciones o proyectos que resuelvan y mejoren su situación.
6. Los aspectos culturales y costumbres que persisten en las comunidades indígenas se han ido modificado debido a que las mujeres se han tenido que integrar a la economía y han sido influenciadas por otras ideas e ideales derivado de la migración y de las tecnologías de la comunicación, lo que ha ido modificando su visión y quieren se participes, expresar sus preocupaciones y necesidades. Sin embargo, muchos de los proyectos que llegan a sus comunidades con el fin de ayudarlas, no cuentan con los mecanismos y metodologías apropiadas para obtener buenos resultados, o bien las practicas asistencialistas de los programas sociales institucionales iniciadas el siglo pasado ya no funcionan porque no les dan las herramientas y la formación que requieren para subsistir en un contexto globalizado, de economía de mercado, de apertura y competitividad. Al contrario en opinión de los entrevistados en vez de realmente empoderarlos los mantiene sojuzgados y dependientes de los apoyos gubernamentales.

7. Lo peor de esas prácticas es que no facilitan la labor de las OSC's que trabajan con enfoques no asistencialista, sino participativos, los beneficiarios son victimizados y deben de involucrarse en las intervenciones de tipo asistencialistas para obtener los recursos al contrario son calificadas como anti oficialistas y por ende verse restringidas los apoyos para seguir trabajando.

### Agradecimiento

A la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo por financiar el proyecto.

### Referencias

Aguilar Gutiérrez, Antonio, Síntesis del Derecho Civil, México, D.F, 2003 Capacidad Jurídica. Ver <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/591/5.pdf>. (19 de noviembre de 2017).

Asamblea General de las Organización de las Naciones Unidas "Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 2006.

Berger y Luckmann. La construcción social de la realidad Buenos Aires, Amorrortu. 2008, p. 203.

Carta de la Organización de los Estados Americanos, Artículo 3° y 9°, adoptada en 1949.

Carta de las Naciones Unidas, Artículo 1°, adoptada en 1946.

CEPAL. Reformas Constitucionales y legislación con Equidad de Género en el Estado Mexicano, México, 2015, p.7 Ver...[http://www.cepal.org/mujer/reuniones/bolivia/roberto\\_ortiz.pdf](http://www.cepal.org/mujer/reuniones/bolivia/roberto_ortiz.pdf). (21 de julio de 2018).

Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 1°, adoptada en 1969.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, adoptada en 1996.

Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos civiles a la Mujer, OEA 1948.

Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, OEA 1948.

Convención Internacional para la Supresión de la Trata de Mujeres y Menores.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada el 18 de marzo de 1979.

De la Guardia, M., Las Leyes de las Indias, primera ed., México, 2015, p. 118. Ver <http://fama2.us.es/fde/ocr/2006/leyesDeIndiasT1.pdf>.

Frau, M, Trabajo femenino y procesos de empobrecimiento de las mujeres. En Tortosa, J, (coord.), Pobreza y perspectiva de género, Barcelona, Icaria, 2003.

Gómez Galvarriato, Aurora, Historia de los Derecho Políticos de las Mujeres en México: una perspectiva internacional., 60 Aniversario del Voto de las Mujeres en México, México,2015..Ver...[http://genero.ife.org.mx/sitio60Aniv/docs/23lun/m1\\_02\\_AuroraGomez.pdf](http://genero.ife.org.mx/sitio60Aniv/docs/23lun/m1_02_AuroraGomez.pdf). (14 de julio del 2018).

Hernández, S. R. Fernández, C. Baptista, L., Metodología de la Investigación, Quinta edición McGraw-Hill. México, 2010, p. 58.

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal para Prevenir y Evitar la Discriminación

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres

Murillo, S. Relaciones de poder entre hombres y mujeres, segunda edición, Editorial Federación de Mujeres Progresistas, México, 2000, pág. 14-21. 5. López y B. S, Integrando el análisis de Género en el desarrollo, Universidad Complutense de Madrid. Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación, 2011 pág. 4.



Ordenanzas reales para el buen regimiento y tratamiento de los indios, 2015.. Ver...<http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/historia/colonial/71.htm%237>  
 .%2520ORDENANZAS%2520REALES%2520PARA%2520EL%2520BUEN%2520REGIMIENTO%2520Y%2520TRATAMIENTO%2520DE%2520LOS%2520INDIOS (18 de junio 2018).

Organización de las Naciones Unidas en 1993. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 2°, adoptada en 1966.

Ramos, Escandón, C., Presencia y transparencia. México, D.F, 1987, Colegio de México, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer.

Ramos, Escandón, Carmen, Orden social e identidad de género México, siglos XIX y XX, primera edición, Editorial CUCSH-UdeG, Guadalajara, Jalisco, México, 2015, p. 183.

Reforma a la Ley Federal del Trabajo en Función de Equidad y Género. (s.f), 2015. Ver <http://www.unt.org.mx/genero/reflft.htm> (19 de julio de 2018).

Rodríguez G. et al (1999). Metodología de la investigación cualitativa. Granada España. Editorial Aljibe.

Rojas, L. (1995), las semillas de la violencia pág. 11.

Sledziewski, Elizabeth G., La Revolución Francesa. El giro, en Duby, Georges y Perrot, Michelle (comps.), Historia de las mujeres en Occidente, vol. IV: El siglo XIX, Madrid, Taurus, Santillana, 2000, p. 63.

Transcripción de las Leyes de Toro. Ver [http://faculty.georgetown.edu/sallesrv/courses/SPAN459/span459/pdfs/leyes\\_toro/leyes\\_96.pdf](http://faculty.georgetown.edu/sallesrv/courses/SPAN459/span459/pdfs/leyes_toro/leyes_96.pdf) (marzo de 2018).

Tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte en los que se reconocen derechos humanos. (s.f.), Ver...<http://www2.scjn.gob.mx/red/constitucion/TI.html#MUJERES>. (28 de junio de 2018).

Tuñón, J., Mujeres en México. México, D.F.: Planeta, 1987, p. 119.

Yuni, J.A. & Urbano C.A. (2006). Técnicas para investigar. Recursos Metodológicos para la preparación de Proyectos de Investigación. Argentina. Editorial Brujas.

## Presencia del CUNorte, UdeG, en una región de desigualdades y oportunidades

### Presence of CUNorte, UdeG, in a region of inequalities and opportunities

CORNEJO-ÁLVAREZ, Juan Fidel\*†, CÁRDENAS-GÁNDARA, Teresa de Jesús, CEBALLOS-MACÍAS, Jorge Daniel y VILLALÓN-DE LA ISLA, Estela Maricela

*Centro Universitario del Norte  
Universidad de Guadalajara*

ID 1<sup>er</sup> Autor: *Juan Fidel, Cornejo-Álvarez* / ORC ID: 0000-0001-7073-3590, Researcher ID Thomson: S-6670-2018, CVU CONACYT ID: 176486

ID 1<sup>er</sup> Coautor: *Teresa De Jesús, Cárdenas-Gándara* / ORC ID: 0000-0003-1736-5463, Researcher ID Thomson: S-6670-2018, CVU CONACYT ID: 176486

ID 2<sup>do</sup> Coautor: *Jorge Daniel, Ceballos-Macías* / ORC ID: 0000-0003-1736-5463, Researcher ID Thomson: S-6662-2018, CVU CONACYT ID: 171311

ID 3<sup>er</sup> Coautor: *Estela Maricela, Villalón-De La Isla* / ORC ID: 0000-0002-6305-5311, Researcher ID Thomson: S-6903-2018, CVU CONACYT ID: 171311

Recibido 29 de Enero, 2018; Aceptado 30 Marzo, 2018

#### Resumen

Esta investigación muestra un panorama general de cómo la presencia de la Universidad de Guadalajara (UdeG), ha contribuido a la reducción de desigualdades de acceso a la educación en las zonas más marginadas del estado de Jalisco, a través de la estratégica ubicación del Centro Universitario del Norte (CUNorte). En este trabajo se presenta una descripción del contexto en el CUNorte, además de algunos indicadores socioeconómicos y sociodemográficos que permite conocer las principales problemáticas que aquejan a la población que vive en esta parte del estado. Se da a conocer la forma en que la institución identifica y responde a las necesidades educativas de buena parte de la población más desprotegida en este estado de la República. Asimismo, se explica de qué manera la Universidad a través del CUNorte tiene presencia en las distintas y alejadas áreas de la región, utilizando las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC). De igual forma se comparten las principales estrategias que se han implementado en esta área de influencia para mejorar el nivel educativo de sus aspirantes.

**Desigualdad, Necesidades educativas, Estrategias, TIC, Brecha digital**

#### Abstract

This research shows an overview of how the presence of the University of Guadalajara (UdeG), has contributed to the reduction of inequalities in access to education in the most marginalized areas of the state of Jalisco, through the strategic location of the University Center North (CUNorte). This paper presents a description of the context in the CUNorte, as well as some socioeconomic and sociodemographic indicators that allow to know the main problems that afflict the population that lives in this part of the state. The way in which the institution identifies and responds to the educational needs of a large part of the most unprotected population in this state of the Republic is disclosed. It also explains how the University through CUNorte has a presence in the different and remote areas of the region, using Information and Communication Technologies (ICT). In the same way, the main strategies that have been implemented in this area of influence are shared to improve the educational level of their applicants.

**Inequality, Educational needs, Strategies, ICT, Digital divide**

**Citación:** CORNEJO-ÁLVAREZ, Juan Fidel, CÁRDENAS-GÁNDARA, Teresa de Jesús, CEBALLOS-MACÍAS, Jorge Daniel y VILLALÓN-DE LA ISLA, Estela Maricela. Presencia del CUNorte, UdeG, en una región de desigualdades y oportunidades. Revista de Filosofía y Cotidianidad. 2018, 4-10: 26-33.

\* Correspondencia del Autor (juanf@cunorte.udg.mx)

† Investigador contribuyendo como primer Autor.

## Introducción

El presente reporte de investigación, refleja el trabajo colaborativo por parte de cuatro Profesores de Tiempo Completo adscritos al Centro Universitario del Norte (CUNorte), de la Universidad de Guadalajara (UdeG); que conforman el Cuerpo Académico “919 Innovación Tecnológica y Educación”.

Por su matrícula, la Universidad de Guadalajara, es la segunda institución pública de educación superior más importante de México. Con un modelo de Red Universitaria (Red UdeG), conformado por seis Centros Universitarios Temáticos, nueve Centros Universitarios Regionales, un Sistema de Educación Virtual y un Sistema de Educación Media Superior que atienden el 54 % del total de estudiantes inscritos en el nivel medio superior y 46 % en el nivel superior.

En la región norte del Estado de Jalisco, representan 0.71 % y 1.6 % respectivamente (Control Escolar UdeG, 2017). Cabe señalar que CUNorte está ubicado en la zona geográfica del estado con mayores índices de pobreza, marginación y población indígena, aunados a fuertes indicadores de deserción y bajos niveles de aprovechamiento educativo.

La propuesta de trabajo que se presenta, es el resultado de un análisis llevado a cabo a través de las indagaciones realizadas en cuanto a las desigualdades y áreas de oportunidad en el rubro de telecomunicaciones que se visualizan en la región norte del Estado de Jalisco, caracterizada por el alto índice de marginación, en donde a partir de la inclusión de la educación superior por parte del CUNorte en dicha región, se han podido detectar diversos puntos vulnerables, mismos que se han convertido en áreas de oportunidad.

Asimismo, las acciones que el Centro ha venido realizando para contribuir en el desarrollo de dicha zona, a través de estrategias tales como: las Comunidades de Aprendizaje y Servicios Académicos (CASA Universitarias) y la participación en el programa México Conectado.

## Planteamiento del problema

En la zona Norte de Jalisco, existe un alto índice de desigualdades económicas asociadas a la diferencia de oportunidades tanto en lo educativo como en lo social, uno de los objetivos del Milenio (ODM) es reducir la pobreza y las desigualdades a través de la educación para todos, mejorando significativamente la calidad de vida de las personas (ONU México, s/f).

Aunado a ello existe una insuficiente cobertura de telecomunicaciones, lo que ha impedido la reducción de la brecha digital, la cual se ha convertido en uno de los obstáculos que se han presentado en estas regiones y que han limitado la incorporación a la sociedad de la información y del conocimiento, específicamente en la inclusión a los servicios de educación media superior y superior.

## Objetivo general

Analizar la forma en que la Universidad de Guadalajara a través del Centro Universitario del Norte, identifica y responde a las necesidades educativas de una población desprotegida en el estado de Jalisco a través del uso de las TIC.

## Objetivos específicos

1. Identificar las acciones que CUNorte ha realizado para combatir la brecha digital en su zona de influencia.
2. Evaluar el aprovechamiento y uso de las tecnologías en los municipios de la región Norte del estado de Jalisco en beneficio de la educación.

## Justificación

Esta investigación tiene como objetivo, mostrar cómo a través del Centro Universitario del Norte se han disminuido los índices de desigualdades, tratando de llevar la educación a las regiones más distantes de la zona norte de Jalisco con el uso de las tecnologías ampliando la oferta educativa. A través del proyecto México Conectado, que opera la Secretaría de Comunicaciones y Transportes del gobierno de la República (que contrató a la UdeG para coordinarlo), se ha beneficiado a por lo menos 15 estados del país mejorando la calidad de las telecomunicaciones y aunque ha permitido un avance significativo. (Rodríguez Armenta, 2017).

En la zona norte de Jalisco, se cuenta con el servicio de Telmex-infinitum como la mejor opción y en ocasiones la conectividad ha dificultado el acceso a Internet provocando atrasos en la educación. El CUNorte, cuenta con CASA Universitarias en diversas comunidades de la zona norte de Jalisco, contribuyendo a la disminución de la brecha digital. Estos espacios, son lugares utilizados para la alfabetización digital, equipados con computadoras e Internet, dirigidos a los alumnos del Centro y para la población en general, para que tengan acceso a las nuevas tecnologías, además de contribuir a su formación y atender sus necesidades en su vida académica.

### Marco teórico

La región norte de Jalisco está conformada por diez municipios: Bolaños, Colotlán, Chimaltitán, Huejúcar, Huejuquilla el Alto, Mezquitic, San Martín de Bolaños, Santa María de los Ángeles, Totatiche y Villa Guerrero. Cuenta con una superficie territorial de 10,433.40 km<sup>2</sup>, que corresponde al 12.86 % de Jalisco, teniendo como límites a Nayarit y Zacatecas (Gobierno del Estado de Jalisco, 2013). Según el censo de población y vivienda 2010, la región norte de Jalisco tiene 78,835 habitantes, de los cuales, 38,307 hombres (48.6%) y 40,528 mujeres (51.4%), es decir, el número de mujeres supera notablemente al de hombres en 2,221 personas. La marginación en la zona norte, es un dato que no es para presumir, sin embargo, específicamente los municipios de Bolaños, Chimaltitán y Mezquitic, son considerados de los más pobres de México, la situación que viven estas comunidades, en su mayoría población indígena, dan evidencia de las carencias y la frágil estabilidad o también el caso de Mezquitic, que es el municipio con el índice de salud más bajo de México (CONAPO, 2010).

Según el CONEVAL (2010), la pobreza está asociada a condiciones de vida que vulneran la dignidad de las personas, limitan sus derechos y libertades fundamentales, impiden la satisfacción de sus necesidades básicas e imposibilitan su plena integración social. De acuerdo con esta concepción, una persona se considera en situación de pobreza multidimensional cuando sus ingresos son insuficientes para adquirir los bienes y los servicios que requiere para satisfacer sus necesidades y presenta carencia en al menos uno de los siguientes seis indicadores:

Rezago educativo, acceso a los servicios de salud, acceso a la seguridad social, así como la calidad, espacios y servicios básicos en la vivienda. De la anterior definición se sigue que el municipio con el mayor número de pobres multidimensionales fue Chimaltitán 86 %, a éste le siguieron Mezquitic 80 %, Bolaños 79 % y Huejuquilla el Alto 66 %.

La UdeG es una institución educativa pública que tiene su sede en la ciudad de Guadalajara, actualmente cuenta con quince Centros Universitarios en el nivel superior; de ellos, seis llamados temáticos ubicados en la zona metropolitana de la ciudad de Guadalajara y nueve en las regiones del interior del estado de Jalisco, como son: CUCiénega (Ocotlán), CUCosta (Puerto Vallarta), CUCSur (Autlán de Navarro), CUAltos (Tepatitlán de Morelos), CULagos (Lagos de Moreno), CUValles (Ameca), CUSur (Ciudad Guzmán), CUTonalá (Tonalá) y CUNorte(Colotlán).

La Universidad de Guadalajara a través del CUNorte, ofrece educación superior de calidad, orientada a impulsar el crecimiento de la región y además, el de incorporar la tecnología de cómputo y telecomunicaciones para ofrecer mayor cobertura y diversidad educativa, fortaleciendo la Red Universitaria, así mismo no solo se oferta a la población del norte del estado de Jalisco, sino también a otras como es el sur de Zacatecas y zonas aledañas a la región.

En los inicios de la docencia en CUNorte (septiembre de 2000), se recibieron a los primeros alumnos, asistiendo a clases de manera presencial de lunes a viernes, ya que las condiciones técnicas para la educación virtual eran nulas; meses después se adquiere equipo de comunicaciones a la vez que se empieza a conformar el equipo docente que no contaba con habilidades para transitar a los medios virtuales.

Es así como da inicio la capacitación docente en uso de las Tecnologías de Información y la Comunicación (TIC) de igual manera en el uso de las computadoras en la educación, la planeación y elaboración de cursos en línea. El CUNorte, implementa una modalidad híbrida que combina el aprendizaje presencial con el virtual, el b-learning, el cual ha permitido ampliar la oferta educativa y la reducción de costos optimizando la infraestructura física.

Así mismo se ofrecen servicios educativos con estrategias basadas en la multiculturalidad, adecuando los programas educativos a la realidad del entorno y contribuyendo así al desarrollo equilibrado de las comunidades wixaritari. Éstos se encuentran en la zona norte de Jalisco exactamente en los municipios de Mezquitic, Bolaños y Huejuquilla el Alto; dentro de su organización tradicional las comunidades principales son: San Sebastián Teponahuatlán y su anexo Tuxpan de Bolaños, San Andrés Cohamiata y Santa Catarina Cuexcomatlán, la población estudiantil wixaritari actual en CUNorte es de 221; y 4236 mestiza.

Los alumnos asisten a clases presenciales combinándolas con actividades virtuales, específicamente en la plataforma Moodle, que apoyan su formación y trayectoria académica. En dichas actividades, el estudiante tiene la posibilidad de interactuar y/o comunicarse, a través del Internet, con el contenido, el profesor o facilitador y con los demás participantes del curso.

Desde los primeros años del CUNorte hasta la fecha, se atienden alumnos de diversas entidades como se ha mencionado anteriormente, y se les capacita en el uso de diferentes herramientas tecnológicas como la plataforma Moodle, en la paquetería de ofimática y el uso de medios de comunicación, por mencionar el correo electrónico.

Las TIC, hoy día, juegan un papel fundamental en la sociedad, el uso las computadoras, dispositivos móviles e Internet, se ha convertido en algo cotidiano, por tal razón, además de lo que ya se ha mencionado, en el CUNorte, se han buscado diversas opciones para contribuir con los habitantes de la zona norte de Jalisco, muestra de ello es el apoyo a la extensión de sus servicios educativos, además de promover el desarrollo, creación y operación de las CASA Universitarias como un lugar de convivencia entre la universidad y la comunidad en general, para fomentar una estructura de colaboración entre la sociedad y la universidad, ofreciendo el acceso a las tecnologías de la información que promuevan el aprendizaje, como apoyo a la modalidad educativa del Centro y a los nuevos escenarios y ambientes de trabajo.

## Método

En el CUNorte se cuenta con 15 CASA Universitarias de la cuales se tienen presencia en nueve de los diez municipios de la zona norte del estado de Jalisco, cabe resaltar que seis de ellas se encuentran en zonas o comunidades indígenas. Asimismo, se tiene una participación estrecha con el programa México Conectado en conjunto con el gobierno estatal que ofrece servicios de telecomunicaciones a los pobladores de estos municipios.

Por tal razón, la investigación se llevó a cabo por medio de un enfoque mixto, en la zona norte de Jalisco, contemplando los 10 municipios que la conforman, en la cual se aplicó un cuestionario como herramientas de recolección de datos a los directores de informática de los Ayuntamientos para obtener información cuantitativa, realizándose un análisis descriptivo en los que se muestran datos referentes al tipo de tecnologías que se tienen y de manera cualitativa, identificando la forma en que la utilizan y haciendo una valoración de las mismas.

## Desarrollo

Como parte de este trabajo, se aplicó una encuesta que consta de 11 ítems en una escala valorada en los diez municipios de dicha zona, concretamente con los directores de informática de las cabeceras municipales y de una de las comunidades más representativas de cada uno de los municipios para determinar el uso de las TIC, específicamente, la disponibilidad y uso de las computadoras, dispositivos móviles y el servicio de Internet, así como el tipo de servicios de telecomunicaciones con los que se cuentan en la región, calidad y costos de estos, en la tabla 1 se explican los municipios y comunidades en donde se aplicó el instrumento, así como el número de habitantes.

Municipio	Comunidad	Habitantes (Comunidad)	Habitantes (Municipio)
Bolaños	Bolaños	924	7,341
	Tuxpan de Bolaños	1,269	
Chimaltitán	Chimaltitán	843	3,383
	Tepizhuac	516	
Colotlán	Colotlán	13,256	17,865
	El epazote	291	
Huejúcar	Huejúcar	3647	5,633
	Tlacosahua	676	
Huejuquilla	Huejuquilla	4,811	8,787
	Tenzompa	793	
Mezquitic	Mezquitic	2,298	19,452
	San Andrés Cohamiata	1,317	
San Martín de Bolaños	San Martín de Bolaños	2282	3,122
	Mamatla	97	
Santa María de los Ángeles	Santa María de los Ángeles	957	3,033
	Huacasco	358	
Totatiche	Totatiche	1,323	4,412
	Temastián	1,421	
Villa Guerrero	Villa Guerrero	3,869	5,417
	Atzqueltán	352	

**Tabla 1** Habitantes de los municipios y comunidades donde se aplicó el instrumento. (IEG, 2018)

Así mismo el CUNorte, se ha convertido en un referente regional en varios aspectos como son: la docencia y aprendizaje; investigación y posgrado; vinculación; extensión y difusión; internacionalización; además de la gestión y gobierno. Las estrategias en las que ha incursionado en el aspecto tecnológico de llevar los servicios educativos a su área de influencia se ha visto reflejado en la evolución que han tenido las Comunidades de Aprendizaje y Servicios Académicos (CASA Universitarias), con una presencia en la totalidad de nueve de los diez municipios de la zona norte de nuestro Estado (CUNorte, 2017).

Comunidades de aprendizaje y servicios académicos							
Municipio	CASA Universitaria	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Colotlán	Casa Hidalgo	—	—	√	√	√	√
Colotlán	Albergue Nueva Tlaxcala*	—	—	√	√	√	√
Huejúcar	Tlacosahua	√	√	√	√	√	√
Chimaltitán	Chimaltitán	√	√	√	√	√	√
San Martín de Bolaños	San Martín de Bolaños	√	√	√	√	√	√
Bolaños	Bolaños	√	√	√	√	√	√
Bolaños	Tuxpan de Bolaños*	—	—	√	√	√	√
Bolaños	Meza del Tirador*	—	—	√	√	√	√

Mezquitic	Ocota de la Sierra*	—	—	√	√	√	√
Mezquitic	Mezquitic	√	√	√	√	√	√
Mezquitic	Nueva Colonia*	—	—	—	—	√	√
Villa Guerrero	Villa Guerrero	√	√	√	√	√	√
Mezquitic	San Sebastián Teponahuaxtlan*	—	—	√	√	√	√
Huejuquilla	Huejuquilla	—	—	—	√	√	√
Santa María de los Angeles	Santa María de los Angeles	—	—	—	√	√	√

**Tabla 2** Evolución CASA Universitarias. (CUNorte, 2017)

\* CASA Universitarias en comunidades indígenas

Sin lugar a duda una excelente estrategia de trabajo y acercamiento entre la Universidad y estas regiones que tanto demandan los servicios educativos, en donde se impacta de manera directa en el sector de las tecnologías de la información, para lograr un mejor aprovechamiento de la oferta.

## Análisis y resultados

Con la aplicación del instrumento, se permitió conocer las TIC existentes en cuanto a los servicios de cómputo y telecomunicaciones e identificar las carencias y áreas de oportunidad para el desarrollo de dicha región, obteniendo los siguientes resultados.

Se manifestó que las computadoras, los celulares y el servicio de Internet se utiliza de diferente manera, tal como se puede apreciar en la tabla 3, destacando el uso de las computadoras para el estudio; los celulares para comunicación; y el servicio de Internet para estudio en mayor medida, comunicación, trabajo y ocio, y diversión como última opción.

Ámbito	Computadora	Celular	Internet
Estudio	100 %	25 %	95 %
Trabajo	70 %	50 %	75 %
Comunicación	45 %	95 %	85 %
Ocio y diversión	35 %	70 %	75 %

**Tabla 3** Uso de TIC en la región norte de Jalisco

En las cabeceras municipales y las comunidades más representativas de los diez municipios de la región norte de Jalisco; 85 % cuentan con servicios de Internet; 80 % en los ayuntamientos, 85 % en el sector salud, 85 % en las escuelas y 60 % en las casas; 45 % por medio de microondas, satelitales y de Telmex-infinitum, 40 % con datos de Telcel 3G, 30 % Telcel Edge y 20 % con Telcel 4G; 50 % de los encuestados mencionan que el servicio de Internet es regular, 40 % malo y solamente el 10 % dicen que es bueno; y por último, 45 % refiere que los costos son caros, 35 % normales, 15 % muy caros y 5 % regulares. Por otra parte, en 2012, se tuvo un caso particular en CUNorte, se buscó por todos los medios participar en el programa de e-Jalisco, a través de perseverancia se logró integrarse en él, con el único fin de contar con una alternativa de conectividad de gran importancia para este Centro, para algunos de los sitios instalados en los municipios de la región llamadas CASA Universitarias y para varias instituciones de diferentes comunidades de los diez municipios, con grandes beneficios en su funcionamiento y productividad. En su inicio, se instalaron:

- 5 Radiobases (Huejúcar, Cerro Frio, San Andrés Cohamiata, Villa Guerrero y CUNorte)
- 122 abonados, creciendo posteriormente a 180 sitios. (Ceballos Macías & Cornejo Alvarez, 2013, p 119).

La instalación de las radiobases (torres de 70 metros) fue con la finalidad de repartir la señal de Internet, y los abonados los cuales fueron instalados en las diversas instituciones gubernamentales y tienen la función de aterrizar la señal inalámbrica que llega de las radio bases por medio de una antena receptora Alvarion modelo BreezeMAX PRO 3000 y un router Cisco 800 para distribuir la señal a los equipos de cómputo. Sin embargo, al finalizar el periodo del gobierno del estado en el período 2006 – 2012, y la entrada del nuevo, 2012 – 2018, “cambió” de nombre el programa e-México por México Conectado, mismo programa que estuvo en operación hasta el 2014, posteriormente, solo quedó con la infraestructura física sin conectividad como parte de la Red Estatal, manifestando que se pretendía actualizar para un mejor funcionamiento, no obstante, hasta mayo del presente año, se reactiva el servicio en la región norte, con el beneficio de un enlace asimétrico de internet para el Centro.

Es importante señalar, que quizá la infraestructura de conectividad en la zona metropolitana de Guadalajara sea obsoleta y se puedan dar el lujo de cambiarla “constantemente” o dejarla de operar, pero ella, en regiones como esta, son muy bien aprovechadas, ya que es uno de los es único beneficio que se tiene en este aspecto, desgraciadamente con estas transiciones o cambios de políticas, sólo tenemos esa gran torre enorme (radiobase) con funcionamiento intermitente en su funcionamiento. Se hace una reflexión en el pensar, cuánta inversión ha costado, en el pensar que pareciera no importar, a fin de cuentas somos poca población y dan más beneficio en otros lugares o regiones, por lo que seguimos siendo un lugar de alta marginación y olvido en todos los sentidos; creo que se debería de realizar políticas de mantener proyectos productivos y funcionales, que puedan “sobrevivir” estas transiciones y garantizar un seguimiento en sus operaciones.

### Conclusiones

Sin lugar a dudas, las telecomunicaciones en la zona norte de Jalisco, siguen siendo limitadas. La participación en programas federales y estatales como mecanismos de gestión son de primordial importancia para abonar a este sector, tal es caso de México Conectado, que ha permitido la inclusión, convivencia y educación de una manera más directa con la sociedad en general, haciendo alusión a las comunidades indígenas. Se han tenido avances significativos en los últimos años en la zona de influencia del CUNorte, donde se le apuesta por seguir esforzándose y mejorar las condiciones para fortalecer la reducción de la brecha digital que existe.

El uso de las tecnologías se considera como una herramienta pedagógica, que ha dinamizado el proceso educativo, por ello el CUNorte a través de las CASA Universitarias han influido para que se fortalezca la interacción, la información y el trabajo colaborativo en sus respectivas comunidades de influencia en su proceso de formación académica. A través de las diferentes estrategias el CUNorte ha dejado de manifiesto que ha emprendido acciones para diversificar su oferta educativa, además de ampliar su cobertura y sus servicios en el nivel superior.

Sin lugar a duda se puede contribuir a ello desde cada trinchera, participando de manera activa y efectiva desde dos perspectivas, por un lado, en la formación, capacitación y actualización docente y por otro, en los procesos de gestión a través de la planeación, programación, presupuestación y evaluación. Con esta investigación, se pudo detectar que aún tenemos una amplia brecha digital, pero que a pesar de ello, gran parte de la población utiliza las telecomunicaciones tanto como para fines educativos como sociales, (pese que en pronunciados momentos se limita la conexión). También se detectó que por medio de los diferentes programas y/o estrategias de las que ha implementado el CUNorte, se ha llevado conexión a partes que no se esperaba que contaran con este servicio.

### Referencias

- Ceballos Macías J. D. & Cornejo Álvarez J. F. (2013). Reflexiones e Investigación en la Región Norte de Jalisco y Sur de Zacatecas. Wimax en la zona norte de Jalisco. México.
- Centro Universitario del Norte [Universidad de Guadalajara]. (2017). *Quinto Informe de Actividades, Mtro. Gerardo Alberto Mejía Pérez*. México: Universidad de Guadalajara.
- CONAPO (2010). Jalisco: Grado de marginación por municipio. Recuperado el 11 de mayo de 2018 de [http://www.conapo.gob.mx/en/CONAPO/Indicadores\\_de\\_Marginacion\\_2010\\_por\\_entidad\\_federativa\\_y\\_municipio](http://www.conapo.gob.mx/en/CONAPO/Indicadores_de_Marginacion_2010_por_entidad_federativa_y_municipio). México.
- CONEVAL. (2010). Índices de Marginación por municipio 2012. Recuperado el 15 de mayo de 2018, de [www.coneval.gob.mx](http://www.coneval.gob.mx). México.
- Gobierno del Estado de Jalisco. (2013). Regiones de Jalisco. Recuperado el 11 de mayo de 2018 de <https://www.jalisco.gob.mx/es/jalisco/regiones>. México.
- IIEG (2018a). Bolaños diagnóstico del municipio. Recuperado el 28 de mayo de 2018 de: <http://www.iieg.gob.mx/contenido/Municipios/Bolanos.pdf>. México.
- IIEG (2018b). Colotlán diagnóstico del municipio. Recuperado el 28 de mayo de 2018 de: <http://iieg.gob.mx/contenido/Municipios/Colotlan.pdf>. México.
- IIEG (2018c). Chimaltitán diagnóstico del municipio. Recuperado el 28 de mayo de 2018 de: <http://iieg.gob.mx/contenido/Municipios/Chimaltitan.pdf>. México.
- IIEG (2018d). Huejúcar diagnóstico del municipio. Recuperado el 28 de mayo de 2018 de: <http://iieg.gob.mx/contenido/Municipios/Huejucar.pdf>. México.
- IIEG (2018e). Huejuquilla diagnóstico del municipio. Recuperado el 28 de mayo de 2018 de: <http://iieg.gob.mx/contenido/Municipios/HuejuquillaElAlto.pdf>. México.
- IIEG (2018f). Mezquitic diagnóstico del municipio. Recuperado el 28 de mayo de 2018 de: <http://iieg.gob.mx/contenido/Municipios/Mezquitic.pdf>. México.
- IIEG (2018g). San Martín de Bolaños diagnóstico del municipio. Recuperado el 28 de mayo de 2018 de: <http://iieg.gob.mx/contenido/Municipios/SanMartindeBolanos.pdf>. México.
- IIEG (2018h). Santa María de los Ángeles diagnóstico del municipio. Recuperado el 28 de mayo de 2018 de: <http://www.iieg.gob.mx/contenido/Municipios/SantaMariadelosAngeles.pdf>. México.
- IIEG (2018i). Totatiche diagnóstico del municipio. Recuperado el 28 de mayo de 2018 de: <http://iieg.gob.mx/contenido/Municipios/Totatiche.pdf>. México.
- IIEG (2018j). Villa Guerrero diagnóstico del municipio. Recuperado el 28 de mayo de 2018 de: <http://www.iieg.gob.mx/contenido/Municipios/VillaGuerrero.pdf>. México.
- INEGI (2010). Censo de población y vivienda 2010. México: INEGI



ONU México. (Sin fecha). *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Recuperado de <http://www.onu.org.mx/agenda-2030/objetivos-de-desarrollo-del-milenio/>

Rodríguez Armenta, C. E. (2017). *Reducir la brecha digital, un reto para México Conectado y la UdeG*. Recuperado de <http://www.udg.mx/es/noticia/reducir-la-brecha-digital-un-reto-para-mexico-conectado-y-la-udeg>

Universidad de Guadalajara [Control Escolar]. (2017). *Matrícula General*. México: Universidad de Guadalajara.

# Instrucciones para la Publicación Científica, Tecnológica y de Innovación

---

## [Título en Times New Roman y Negritas No. 14 en Español e Inglés]

Apellidos (EN MAYUSCULAS), Nombre del 1<sup>er</sup> Autor†\*, Apellidos (EN MAYUSCULAS), Nombre del 1<sup>er</sup> Coautor, Apellidos (EN MAYUSCULAS), Nombre del 2<sup>do</sup> Coautor y Apellidos (EN MAYUSCULAS), Nombre del 3<sup>er</sup> Coautor

*Institución de Afiliación del Autor incluyendo dependencia (en Times New Roman No.10 y Cursiva)*

International Identification of Science - Technology and Innovation

ID 1<sup>er</sup> Autor: (ORC ID - Researcher ID Thomson, arXiv Author ID - PubMed Autor ID - Open ID) y CVU 1<sup>er</sup> Autor: (Becario-PNPC o SNI-CONACYT) (No.10 Times New Roman)

ID 1<sup>er</sup> Coautor: (ORC ID - Researcher ID Thomson, arXiv Author ID - PubMed Autor ID - Open ID) y CVU 1<sup>er</sup> Coautor: (Becario-PNPC o SNI-CONACYT) (No.10 Times New Roman)

ID 2<sup>do</sup> Coautor: (ORC ID - Researcher ID Thomson, arXiv Author ID - PubMed Autor ID - Open ID) y CVU 2<sup>do</sup> Coautor: (Becario-PNPC o SNI-CONACYT) (No.10 Times New Roman)

ID 3<sup>er</sup> Coautor: (ORC ID - Researcher ID Thomson, arXiv Author ID - PubMed Autor ID - Open ID) y CVU 3<sup>er</sup> Coautor: (Becario-PNPC o SNI-CONACYT) (No.10 Times New Roman)

(Indicar Fecha de Envío: Mes, Día, Año); Aceptado (Indicar Fecha de Aceptación: Uso Exclusivo de ECORFAN)

---

### Resumen (En Español, 150-200 palabras)

Objetivos  
Metodología  
Contribución

**Indicar 3 palabras clave en Times New Roman y Negritas No. 10 (En Español)**

### Resumen (En Inglés, 150-200 palabras)

Objetivos  
Metodología  
Contribución

**Indicar 3 palabras clave en Times New Roman y Negritas No. 10 (En Inglés)**

---

**Citación:** Apellidos (EN MAYUSCULAS), Nombre del 1er Autor†\*, Apellidos (EN MAYUSCULAS), Nombre del 1er Coautor, Apellidos (EN MAYUSCULAS), Nombre del 2do Coautor y Apellidos (EN MAYUSCULAS), Nombre del 3er Coautor. Título del Artículo. Revista de Filosofía y Cotidianidad. Año 1-1: 1-11 (Times New Roman No. 10)

---

---

\* Correspondencia del Autor (ejemplo@ejemplo.org)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

## Introducción

Texto redactado en Times New Roman No.12, espacio sencillo.

Explicación del tema en general y explicar porque es importante.

¿Cuál es su valor agregado respecto de las demás técnicas?

Enfocar claramente cada una de sus características

Explicar con claridad el problema a solucionar y la hipótesis central.

Explicación de las secciones del Artículo

## Desarrollo de Secciones y Apartados del Artículo con numeración subsecuente

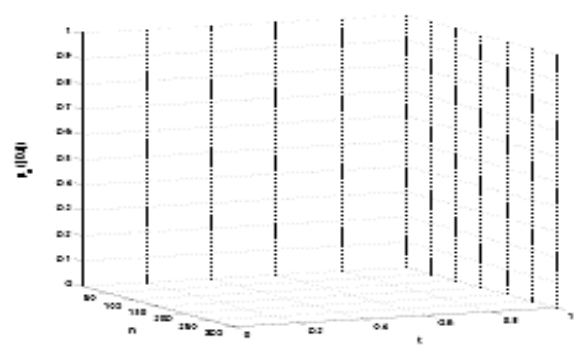
[Título en Times New Roman No.12, espacio sencillo y Negrita]

Desarrollo de Artículos en Times New Roman No.12, espacio sencillo.

## Inclusión de Gráficos, Figuras y Tablas- Editables

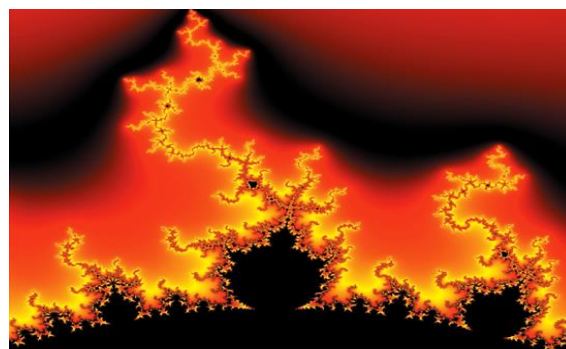
En el *contenido del Artículo* todo gráfico, tabla y figura debe ser editable en formatos que permitan modificar tamaño, tipo y número de letra, a efectos de edición, estas deberán estar en alta calidad, no pixeladas y deben ser notables aun reduciendo la imagen a escala.

[Indicando el título en la parte inferior con Times New Roman No. 10 y Negrita]



**Gráfico 1** Titulo y Fuente (*en cursiva*)

No deberán ser imágenes, todo debe ser editable.



**Figura 1** Titulo y Fuente (*en cursiva*)

No deberán ser imágenes, todo debe ser editable.


**Tabla 1** Titulo y Fuente (*en cursiva*)

No deberán ser imágenes, todo debe ser editable.

Cada Artículo deberá presentar de manera separada en **3 Carpetas**: a) Figuras, b) Gráficos y c) Tablas en formato .JPG, indicando el número en Negrita y el Título secuencial.

## Para el uso de Ecuaciones, señalar de la siguiente forma:

$$Y_{ij} = \alpha + \sum_{h=1}^r \beta_h X_{hij} + u_j + e_{ij} \quad (1)$$

Deberán ser editables y con numeración alineada en el extremo derecho.

## Metodología a desarrollar

Dar el significado de las variables en redacción lineal y es importante la comparación de los criterios usados

## Resultados

Los resultados deberán ser por sección del Artículo.

## Anexos

Tablas y fuentes adecuadas. **Agradecimiento**

Indicar si fueron financiados por alguna Institución, Universidad o Empresa.

## Conclusiones

Explicar con claridad los resultados obtenidos y las posibilidades de mejora.

## Referencias

Utilizar sistema APA. No deben estar numerados, tampoco con viñetas, sin embargo en caso necesario de numerar será porque se hace referencia o mención en alguna parte del Artículo.

Utilizar Alfabeto Romano, todas las referencias que ha utilizado deben estar en el Alfabeto romano, incluso si usted ha citado un Artículo, libro en cualquiera de los idiomas oficiales de la Organización de las Naciones Unidas (Inglés, Francés, Alemán, Chino, Ruso, Portugués, Italiano, Español, Árabe), debe escribir la referencia en escritura romana y no en cualquiera de los idiomas oficiales.

## Ficha Técnica

Cada Artículo deberá presentar un documento Word (.docx):

Nombre de la Revista

Título del Artículo

Abstract

Keywords

Secciones del Artículo, por ejemplo:

1. *Introducción*
2. *Descripción del método*
3. *Análisis a partir de la regresión por curva de demanda*
4. *Resultados*
5. *Agradecimiento*
6. *Conclusiones*
7. *Referencias*

Nombre de Autor (es)

Correo Electrónico de Correspondencia al Autor

Referencias

## Requerimientos de Propiedad Intelectual para su edición:

-Firma Autógrafa en Color Azul del Formato de Originalidad del Autor y Coautores

-Firma Autógrafa en Color Azul del Formato de Aceptación del Autor y Coautores

## **Reserva a la Política Editorial**

Revista de Filosofía y Cotidianidad se reserva el derecho de hacer los cambios editoriales requeridos para adecuar los Artículos a la Política Editorial del Research Journal. Una vez aceptado el Artículo en su versión final, el Research Journal enviará al autor las pruebas para su revisión. ECORFAN® únicamente aceptará la corrección de erratas y errores u omisiones provenientes del proceso de edición de la revista reservándose en su totalidad los derechos de autor y difusión de contenido. No se aceptarán supresiones, sustituciones o añadidos que alteren la formación del Artículo.

## **Código de Ética – Buenas Prácticas y Declaratoria de Solución a Conflictos Editoriales**

### **Declaración de Originalidad y carácter inédito del Artículo, de Autoría, sobre la obtención de datos e interpretación de resultados, Agradecimientos, Conflicto de intereses, Cesión de derechos y distribución**

La Dirección de ECORFAN-México, S.C reivindica a los Autores de Artículos que su contenido debe ser original, inédito y de contenido Científico, Tecnológico y de Innovación para someterlo a evaluación.

Los Autores firmantes del Artículo deben ser los mismos que han contribuido a su concepción, realización y desarrollo, así como a la obtención de los datos, la interpretación de los resultados, su redacción y revisión. El Autor de correspondencia del Artículo propuesto requisitara el formulario que sigue a continuación.

Título del Artículo:

- El envío de un Artículo a Revista de Filosofía y Cotidianidad emana el compromiso del autor de no someterlo de manera simultánea a la consideración de otras publicaciones seriadadas para ello deberá complementar el Formato de Originalidad para su Artículo, salvo que sea rechazado por el Comité de Arbitraje, podrá ser retirado.
- Ninguno de los datos presentados en este Artículo ha sido plagiado ó inventado. Los datos originales se distinguen claramente de los ya publicados. Y se tiene conocimiento del testeo en PLAGSCAN si se detecta un nivel de plagio Positivo no se procederá a arbitrar.
- Se citan las referencias en las que se basa la información contenida en el Artículo, así como las teorías y los datos procedentes de otros Artículos previamente publicados.
- Los autores firman el Formato de Autorización para que su Artículo se difunda por los medios que ECORFAN-México, S.C. en su Holding Bolivia considere pertinentes para divulgación y difusión de su Artículo cediendo sus Derechos de Obra.
- Se ha obtenido el consentimiento de quienes han aportado datos no publicados obtenidos mediante comunicación verbal o escrita, y se identifican adecuadamente dicha comunicación y autoría.
- El Autor y Co-Autores que firman este trabajo han participado en su planificación, diseño y ejecución, así como en la interpretación de los resultados. Asimismo, revisaron críticamente el trabajo, aprobaron su versión final y están de acuerdo con su publicación.
- No se ha omitido ninguna firma responsable del trabajo y se satisfacen los criterios de Autoría Científica.
- Los resultados de este Artículo se han interpretado objetivamente. Cualquier resultado contrario al punto de vista de quienes firman se expone y discute en el Artículo.

## Copyright y Acceso

La publicación de este Artículo supone la cesión del copyright a ECORFAN-Mexico, S.C en su Holding Bolivia para su Revista de Filosofía y Cotidianidad, que se reserva el derecho a distribuir en la Web la versión publicada del Artículo y la puesta a disposición del Artículo en este formato supone para sus Autores el cumplimiento de lo establecido en la Ley de Ciencia y Tecnología de los Estados Unidos Mexicanos, en lo relativo a la obligatoriedad de permitir el acceso a los resultados de Investigaciones Científicas.

Título del Artículo:

Nombre y apellidos del Autor de contacto y de los Coautores	Firma
1.	
2.	
3.	
4.	

## Principios de Ética y Declaratoria de Solución a Conflictos Editoriales

### Responsabilidades del Editor

El Editor se compromete a garantizar la confidencialidad del proceso de evaluación, no podrá revelar a los Árbitros la identidad de los Autores, tampoco podrá revelar la identidad de los Árbitros en ningún momento.

El Editor asume la responsabilidad de informar debidamente al Autor la fase del proceso editorial en que se encuentra el texto enviado, así como de las resoluciones del arbitraje a Doble Ciego.

El Editor debe evaluar los manuscritos y su contenido intelectual sin distinción de raza, género, orientación sexual, creencias religiosas, origen étnico, nacionalidad, o la filosofía política de los Autores.

El Editor y su equipo de edición de los Holdings de ECORFAN® no divulgarán ninguna información sobre Artículos enviado a cualquier persona que no sea el Autor correspondiente.

El Editor debe tomar decisiones justas e imparciales y garantizar un proceso de arbitraje por pares justa.

### Responsabilidades del Consejo Editorial

La descripción de los procesos de revisión por pares es dado a conocer por el Consejo Editorial con el fin de que los Autores conozcan cuáles son los criterios de evaluación y estará siempre dispuesto a justificar cualquier controversia en el proceso de evaluación. En caso de Detección de Plagio al Artículo el Comité notifica a los Autores por Violación al Derecho de Autoría Científica, Tecnológica y de Innovación.

### Responsabilidades del Comité Arbitral

Los Árbitros se comprometen a notificar sobre cualquier conducta no ética por parte de los Autores y señalar toda la información que pueda ser motivo para rechazar la publicación de los Artículos. Además, deben comprometerse a mantener de manera confidencial la información relacionada con los Artículos que evalúan.

Cualquier manuscrito recibido para su arbitraje debe ser tratado como documento confidencial, no se debe mostrar o discutir con otros expertos, excepto con autorización del Editor.

Los Árbitros se deben conducir de manera objetiva, toda crítica personal al Autor es inapropiada.

Los Árbitros deben expresar sus puntos de vista con claridad y con argumentos válidos que contribuyan al que hacer Científico, Tecnológica y de Innovación del Autor.

Los Árbitros no deben evaluar los manuscritos en los que tienen conflictos de intereses y que se hayan notificado al Editor antes de someter el Artículo a evaluación.

### **Responsabilidades de los Autores**

Los Autores deben garantizar que sus Artículos son producto de su trabajo original y que los datos han sido obtenidos de manera ética.

Los Autores deben garantizar no han sido previamente publicados o que no estén siendo considerados en otra publicación seriada.

Los Autores deben seguir estrictamente las normas para la publicación de Artículos definidas por el Consejo Editorial.

Los Autores deben considerar que el plagio en todas sus formas constituye una conducta no ética editorial y es inaceptable, en consecuencia, cualquier manuscrito que incurra en plagio será eliminado y no considerado para su publicación.

Los Autores deben citar las publicaciones que han sido influyentes en la naturaleza del Artículo presentado a arbitraje.

### **Servicios de Información**

#### **Indización - Bases y Repositorios**

RESEARCH GATE (Alemania)

GOOGLE SCHOLAR (Índices de citas-Google)

REDIB (Red Iberoamericana de Innovación y Conocimiento Científico- CSIC)

MENDELEY (Gestor de Referencias bibliográficas)

DULCINEA (Revistas científicas españolas)

UNIVERSIA (Biblioteca Universitaria-Madrid)

SHERPA (Universidad de Nottingham- Inglaterra)

#### **Servicios Editoriales:**

Identificación de Citación e Índice H.

Administración del Formato de Originalidad y Autorización.

Testeo de Artículo con PLAGSCAN.

Evaluación de Artículo.

Emisión de Certificado de Arbitraje.

Edición de Artículo.

Maquetación Web.

Indización y Repositorio

Traducción.

Publicación de Obra.

Certificado de Obra.

Facturación por Servicio de Edición.

### **Política Editorial y Administración**

244 - 2 Itzopan Calle. La Florida, Ecatepec Municipio México Estado, 55120 Código postal, MX. Tel: +52 1 55 2024 3918, +52 1 55 6159 2296, +52 1 55 4640 1298; Correo electrónico: [contact@ecorfan.org](mailto:contact@ecorfan.org)  
[www.ecorfan.org](http://www.ecorfan.org)

## **ECORFAN®**

### **Editora en Jefe**

RAMOS-ESCAMILLA, María. PhD

### **Redactor Principal**

SERRUDO-GONZALES, Javier. BsC

### **Asistente Editorial**

ROSALES-BORBOR, Eleana. BsC

SORIANO-VELASCO, Jesús. BsC

### **Director Editorial**

PERALTA-CASTRO, Enrique. MsC

### **Editor Ejecutivo**

IGLESIAS-SUAREZ, Fernando. MsC

### **Editores de Producción**

ESCAMILLA-BOUCHAN, Imelda. PhD

LUNA-SOTO, Vladimir. PhD

### **Administración Empresarial**

REYES-VILLAO, Angélica. BsC

### **Control de Producción**

RAMOS-ARANCIBIA Alejandra. BsC

DÍAZ-OCAMPO Javier. BsC

### **Editores Asociados**

OLIVES-MALDONADO, Carlos. MsC

MIRANDA-GARCIA, Marta. PhD

CHIATCHOUA, Cesaire. PhD

SUYO-CRUZ, Gabriel. PhD

CENTENO-ROA, Ramona. MsC

ZAPATA-MONTES, Nery Javier. PhD

ALAS-SOLA, Gilberto Américo. PhD

MARTÍNEZ-HERRERA, Erick Obed. MsC

ILUNGA-MBUYAMBA, Elisée. MsC

IGLESIAS-SUAREZ, Fernando. MsC

VARGAS-DELGADO, Oscar. PhD

### **Publicidad y Patrocinio**

(ECORFAN®- Mexico- Bolivia- Spain- Ecuador- Cameroon- Colombia- El Salvador- Guatemala- Nicaragua- Peru- Paraguay- Democratic Republic of The Congo- Taiwan ),sponsorships@ecorfan.org

### **Licencias del Sitio**

03-2010-032610094200-01-Para material impreso, 03-2010-031613323600-01-Para material electrónico, 03-2010-032610105200-01-Para material fotográfico, 03-2010-032610115700-14-Para Compilación de Datos, 04 -2010-031613323600-01-Para su página Web, 19502-Para la Indización Iberoamericana y del Caribe, 20-281 HB9-Para la Indización en América Latina en Ciencias Sociales y Humanidades, 671-Para la Indización en Revistas Científicas Electrónicas España y América Latina, 7045008-Para su divulgación y edición en el Ministerio de Educación y Cultura-España, 25409-Para su repositorio en la Biblioteca Universitaria-Madrid, 16258-Para su indexación en Dialnet, 20589-Para Indización en el Directorio en los países de Iberoamérica y el Caribe, 15048-Para el registro internacional de Congresos y Coloquios. financingprograms@ecorfan.org



**Oficinas de Gestión**

244 Itzopan, Ecatepec de Morelos–México.

21 Santa Lucía, CP-5220. Libertadores -Sucre–Bolivia.

38 Matacerquillas , CP-28411. Morazarzal –Madrid-España.

18 Marcial Romero, CP-241550. Avenue, Salinas 1 - Santa Elena-Ecuador.

1047 La Raza Avenue -Santa Ana, Cusco-Peru.

Boulevard de la Liberté, Immeuble Kassap, CP-5963.Akwa- Douala-Cameroon.

Southwest Avenue, San Sebastian – León-Nicaragua.

6593 Kinshasa 31 – Republique Démocratique du Congo.

San Quentin Avenue, R 1-17 Miralvalle - San Salvador-El Salvador.

16 Kilometro, American Highway, House Terra Alta, D7 Mixco Zona 1-Guatemala.

105 Alberdi Rivarola Captain, CP-2060. Luque City- Paraguay.

Distrito YongHe, Zhongxin, calle 69. Taipei-Taiwán.

# Revista de Filosofía y Cotidianidad

“Líderes: Todo gira en torno a la Ética”

**TORRES-CENTENO, Jhosep, LÓPEZ-VÁZQUEZ, Rosalba, ROMÁN-LÓPEZ, Arnulfo y LEÓN-ORTIZ, Noemi**

*Universidad Tecnológica de Tecamachalco*

“Una visión de liderazgo en Los Sin Tierra (Miguel Barros, 2004)”

**SANTIAGO-RAMÍREZ, Jhoadany & ESQUIVEL-RÍOS, Rocío**

*Universidad Nacional Autónoma de México*

“Capacitación a Organizaciones no Gubernamentales (ONG’s) para promover el respeto de la equidad de género en las comunidades indígenas”

**MADRIGAL-GUERRERO, Susana**

*Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*

“Presencia del CUNorte, UdeG, en una región de desigualdades y oportunidades”

**CORNEJO-ÁLVAREZ, Juan Fidel, CÁRDENAS-GÁNDARA, Teresa de Jesús, CEBALLOS-MACÍAS, Jorge Daniel y VILLALÓN-DE LA ISLA, Estela Maricela**

*Centro Universitario del Norte*

*Universidad de Guadalajara*

